

現代桃花源 學刊

Modern Taohuayuan Journal

中華民國114年02月

第十四期

桃花源記

陶淵明

晉太元中武陵人捕魚
業緣溪行忘路之遠近忽
逢桃花林夾岸數百步中
無雜樹芳草鮮美落英繽
紛漁人甚異之復前行欲
窮其林林盡水源便得一
山山有小口仿佛若有光
便捨船從口入初極狹才
通人復行數十步豁然開
朗土地平曠屋捨巖然有

大仁科技大學人文暨資訊學院主編
College of Humanities and Informatics

現代桃花源學刊

《第十四期》

2012年07月創刊

2025年02月出版

發行所：大仁科技大學

發行人：郭代璜

總編輯：吳鄭善明

編輯委員：(依姓氏筆畫排列)

吳國宏 吳蕙安 陳昱珍 傅瓊儀

助理編輯：曾淑安

封面設計：賴新龍

編印者：大仁科技大學 人文暨資訊學院

地址：907屏東縣鹽埔鄉維新路20號

電話：(08)7624002 轉 4000、4001

電子期刊：<https://rcs.tajen.edu.tw/p/412-1049-6054.php?Lang=zh-tw>

排版印刷：東大影印店

地址：907屏東縣鹽埔鄉維新路19-9號

電話：(08)7627203

目 錄

大專生創新創業教育的實踐之探討—以 NFC 手尾錢收藏裝置、淨符餅、Q 版香片之創業過程為例

阮信傑 許賡斌 盧采琳.....1

《太平御覽》「葬送」記載芻議

吳國宏.....25

公立幼兒園教保服務人員創新教學對組織承諾之影響

劉財龍 宋金玲 簡薇一 杜雅玲 周明香 許能容 許馨尹 陳明錯
劉煥明.....41

以「跨域」進行永續發展議題教學之研究

宋碧娟 陳昱珍 陳中亮 馮靜安.....67

長期照護機構的住民約束與人身安全機制探討

龍應達 黃鼎倫87

教保服務人員專業成長之研究：以屏東市公立幼兒為例

劉財龍 曾紫蘭 郭秀麗 林彥璋 連芳華.....101

從業人員滿意度的內部服務品質與職業投入分析-以生命禮儀行業為例

吳國宏 顏柏家.....123

Contents

Exploring the Practice and Effectiveness of Entrepreneurial Education for College Students: A Case Study of the Entrepreneurial Process for an NFC Shou-Wei-Qian (Handheld Collectible Money), Lucky Charm Biscuit and Fragrance Flake

Hsin-Chieh Juan Chun-Pin Hsu Tsai-Lin Lu.....1

A Preliminary Discussion on the "Funerals and Burials" Records in *Tai ping Yulan*

Guo-Hong Wu25

The Impact of Innovative Teaching of Public Preschool Educators on Organizational Commitment

Tsai-Lung Liu Chin-Ling Sung Wei-Yi Jian Ya-Ling Du
Ming-Hsiang Chou Neng-Jung Hsu Yin-Hsing Hsu
Ming-Kai Chen Huan-Ming Liu41

A Study on Teaching Sustainable Development Issues through Interdisciplinary Approaches

Pi-Chuan Sung Yu-Chen Chen Chung-Liang Chen
Ching-An Feng 67

Discussion on the Making of Administrative Club: A Case Study of Changzhi Town, Pingtung County

Ying-da Lung Ting-lun Huang87

Research on the Professional Growth of Preschool Educators: Take the Public Kindergarten of Pingtung City as an Example

Tsai-Lung Liu Tzu-Lan Tseng Hsiu-Li Kuo Yen-Wei Lin

Fang-Hua Lian..... *101*

An Analysis of Internal Service Quality and Occupational Commitment on Employee Satisfaction: A Case Study of the Funeral Service Industry

Guo-Hong Wu Bo-Jia Yan*123*

大專生創新創業教育的實踐之探討— 以 NFC 手尾錢收藏裝置、淨符餅、Q 版香片 之創業過程為例

阮信傑^{1*} 許賡斌² 盧采琳³

摘要

知識經濟時代的來臨改變經濟結構，對於創意、創新及創業人才的需求相形重要。早在 1998 年，聯合國教科文組織在巴黎召開的世界高等教育會議，《21 世紀的高等教育：展望與行動宣言》中明確指出：「為方便畢業生就業，高等教育應關心培養創業能力和主動精神，必須將創業能力和創業精神作為高等教育的基本目標，且畢業生不再是求職者，將成為職業崗位的創造者」。創業教育可定義為引導有興趣創業者培養創業機會發覺、創業認知、創業技能發展等一系列課程或訓練活動。本文將探討大仁科技大學生命禮儀暨關懷事業系師生創業團隊在創新創業課程中，從實務專題課程開始將創意逐步落實至開發出殯葬文創商品，進而參展獲獎至商轉之過程，並重新審視學生創意衍生師生創業之成效。

乞手尾是整個喪禮儀軌中的精隨。乞手尾是孝家眷與亡者雙方互有交集之處，而乞手尾也有「喪章與避邪、裕後」之意。為能將手尾錢傳承與祝福之意隨身攜帶，而不再只是存放於家裡或衣櫥的角落。本文將闡述評估 NFC（感應式）功能與手尾錢結合改良為可配戴裝置之市場效益。透過影響力評估與管理（Impact Measurement and Management, IMM）框架以瞭解推動相關文創商品應用於殯葬產業之績效，並作為進一步積極從課程端開始投入產業所需資源及效益的評估依據。

關鍵字：NFC、實務專題、創新創業、NFC 手尾錢、影響力評估與管理 IMM

^{1*} 大仁科技大學生命禮儀暨關懷事業系專案講師,通訊作者：jamesjuan@tajen.edu.tw

² 大仁科技大學生命禮儀暨關懷事業系學士

³ 大仁科技大學生命禮儀暨關懷事業系學士

Exploring the Practice and Effectiveness of Entrepreneurial Education for College Students: A Case Study of the Entrepreneurial Process for an NFC Shou-Wei-Qian (Handheld Collectible Money), Lucky Charm Biscuit and Fragrance Flake

Hsin-Chieh Juan^{1*} Chun-Pin Hsu² Tsai-Lin Lu³

Abstract

The advent of the knowledge economy has changed the economic structure, making the demand for creative, innovative, and entrepreneurial talents increasingly important. As early as 1998, the UNESCO World Conference on Higher Education convened in Paris clearly stated in the “Declaration on Higher Education in the 21st Century: Vision and Action” that “to facilitate graduate employment, higher education should focus on fostering entrepreneurial capabilities and a proactive spirit”. Entrepreneurial skills and entrepreneurial spirit must be fundamental goals of higher education, and graduates should no longer be job seekers but creators of professional positions" (Zhang Renjia, 2017). Entrepreneurial education can be defined as a series of courses or training activities designed to guide aspiring entrepreneurs in discovering entrepreneurial opportunities, developing entrepreneurial cognition, and enhancing entrepreneurial skills. This article explores the process by which the entrepreneurial team of students and the teacher from the Department of Funeral and Death Care Services at Tajen University, in Taiwan, implemented their creative ideas through practical project courses in innovative entrepreneurship courses, gradually developing them into award-winning funeral cultural and creative products showcased at exhibitions, leading to commercialization, and reevaluating the effectiveness of student and teacher creativity-derived entrepreneurship.

Begging for the Shou-Wei-Qian(money) is the essence of the entire funeral ritual in Taiwan. It is the point of intersection between the mourning family and the deceased, and it also signifies "mourning tokens and warding off evil for the prosperity of descendants." To enable the carrying of Shou-Wei-Qian as a token of inheritance and blessing, rather than just storing it in a corner of the house or closet,

^{1*} Project Lecturer, Department of Funeral and Death Care Services, Tajen University;(Corresponding Author : jamesjuan@tajen.edu.tw)

² Graduates(B.A.), Department of Funeral and Death Care Services, Tajen University

³ Graduates(B.A.), Department of Funeral and Death Care Services, Tajen University

this article will discuss the market benefits of integrating NFC (Near Field Communication) functionality with Shou-Wei-Qian into a portable device. By utilizing the Impact Measurement and Management (IMM) framework, the performance of cultural and creative products in the funeral industry is assessed, and it serves as a basis for further evaluations of the resources and benefits needed to expand from the educational aspect to other industries

Keywords: NFC (Near Field Communication), Practical Project Course, Innovative Entrepreneurship Course, Shou-Wei-Qian(money), Impact Measurement and Management (IMM)

壹、前言

一、創新創業與趨勢

創新和創業與國家經濟發展的重要性早在歐美各先進國家得到驗證。主要是因為低失業率，還能增強經濟活力（蔡進雄，2018）。同時，創新是推動科技進步的關它們直接推動就業機會的創造，尤其在新興科技和服務領域。這不僅有助於降鍵，能夠促進產業競爭力，加速產業升級和技術革新。此外，通過開發新產品和服務，創業可以幫助企業進入國際市場，增加出口，進而提升國家的國際競爭力。這樣的經濟活動不僅促進內部增長，還強化了在全球市場中的地位。

目前在台灣也有多所大學在創新創業教育方面也有許多成功案例，例如，國立臺灣科技大學電子系的「捷德爾有限公司」，透過自動化 RPA 機器人，協助在臉書上的中小型賣家成功自動化行銷，服務範圍遍及車仲、房仲、手機交易商等。台灣大學創業教育中心也提供包括業師輔導、台大車庫和台大創業加速器。更在 2014 年成立了台大創創中心，以加強創業前端的設計和創意能力（台大創創中心）。教育部 U-Start 創新創業計畫也鼓勵大專校院優化校園創業環境，提供青年學生創業實踐的支持和資源。行政院也於 109 年推出「力挺青年創業飛揚—青年創業圓夢方案」，與地方政府合作協助各地青年圓夢創業。

大仁科技大學以「智能藥護暨跨域長照人才專訓基地」之智能藥護健康管理照護中心、高齡友善中心、智能化高齡健康促進復能中心、寵物友善環境設施及生命關懷體驗中心等場域做為創新創業教育之基礎，結合創意、創新及創業等模組課程之修習，各系實務專題之實作、創業實作課程之演練，讓同學也能在校培養創業的能力。基於學校推動 4 年一貫實務專題課程，並以創業實作為最後之實務專題之基礎上，作者（生命禮儀暨關懷事業系專案講師）與其實務專題團隊學生根據現行殯葬文化中仍可保留傳統「乞手尾」儀式，並希望結合此傳統儀式與現代科技 NFC（Near Field Communication 進場通訊）裝置，將大多數民眾保存在家裡衣櫥角落的手尾錢兼具「傳承手尾」與「行動支付」，使其能隨時隨身攜帶，推展殯葬習俗與科技相結合。同時也嘗試結合文創設計理念，開發相關殯葬商品，使創業團隊產品多樣化，增加市場競爭力。

二、創新創業團隊成立

NFC 產品在 2023 年取得中華民國專利權後，隨即在該年底高雄國際發明暨設計展中獲得「澳門大會特別獎」、「大會金牌獎」兩項殊榮肯定，奠定商

業運轉的信心。伴隨其他二位同學的加入成立團隊，希望以創業的模式持續開發相關文創商品，推展新型態殯葬商品文物。

在創業的過程中，由於此團隊成員為進修部學生，具備社會經歷，也同時在相關產業任職。因此，在市場拓展、資金籌措、產品研發、行銷管理方面已略有基礎。然而在團隊幾經商討的過程中，團隊的發展仍受限於若干問題與意見分歧，未能如預期在市場販售。

作者陪伴與觀察中，希望透過可評估成效的方法，藉以幫助團隊衡量其創業對產業、社會經濟產生了什麼樣的實際影響，以及評估獲利績效。因此效法 IMM 影響力評估機制 (Impact Measure Management)，期待幫助團隊認清自身影響、改善操作並協助發展。

三、研究目的與動機

此團隊希望能將創業的範疇定義在殯葬文創商品開發與銷售中。本文將探討以影響力成效評估機制，分析在社會文化意義和市場潛力與規範等方面，該團隊今後面臨的問題。研究目的是希望透過分析的結果，提出學校未來可能在課程輔導、產學合作資源的導入，跨域技術研發等不同面向的協助。並勾勒出未來其他系所在創新創業課程設計中，可持續培養的創新創業技能。在研究動機方面，也希望能找出殯葬文創商品要兼顧社會文化意義和市場潛力等面向，學生創業團隊發展必須考量以及解決的幾個問題：

(一)社會文化意義方面

1. 尊重文化和宗教價值

各文化和宗教對於死亡和殯葬有著獨特的觀點和儀式。商品開發時需深入了解目標市場的文化和宗教背景，確保產品不僅符合宗教、文化等意涵，並且盡可能保留並發揚。

2. 創新與傳統的平衡

創新是文創商品的核心，但在殯葬領域，太過前衛的設計可能會觸碰文化禁忌或不被接受。開發時需要找到創新與傳統間的平衡，創造出既有創意又不失敬意的產品。

(二)市場潛力方面

1. 市場需求分析

進行市場調查以了解目標消費者的需求和偏好。這包括瞭解他們對於殯葬商品的看法、期望和可能的購買動機。這一步是確保產品能夠滿足市場需求的關鍵。

2. 情感與實用性的結合

殯葬商品不僅要滿足情感上的慰藉，還應具備實用性。例如，可以開發兼

6 | 大專生創新創業教育的實踐之探討—以 NFC 手尾錢收藏裝置、淨符餅、Q 版香片之創業過程為例

具紀念和功能性的商品，如可持續使用的紀念品或融入現代技術的傳統物品。

3. 法律規範

瞭解並遵守有關殯葬服務和商品的法律規範，包括商品生產、銷售和使用過程中需遵循的各種法律規定。

通過審視上述這些關鍵問題，期待該團隊在殯葬文創商品的開發中，能夠更好地結合社會文化意義與市場潛力，創造出既有深度又具市場吸引力的產品。

貳、文獻回顧

一、學生創業的異同

蔡依倫、謝如梅(2022)歸納出學生創業家與創業育成制度共同建構出的四種社會互動，包含「威權—順從」、「橋接—利用」、「需求—驗證」與「競爭—學習」。根據其長期觀察，大多數日間部全職學生團體在創業大多經歷上述四個過程。因此以下藉由本研究的創業團體與其對照，可概略敘述其團隊與本文團隊成員的不同。

(一)成員組成

- 1.日間部全職創業學生
- 2.進修部在職創業學生

(二)成員特色相仿

日間部全職同學與進修部在職同學同時具備實務專題課程展現創意、創意轉化創業意願強烈等相似處。

(三)成員特色互異

- 1.日間部全職創業學生

年紀稍輕、社會經歷尚缺，接受創業競賽模式、創業課程輔導、遵循創業獎勵制度規劃意願高。可投入孵化期的時間較長等。

- 2.進修部在職創業學生

年紀較長，具備社會工作經歷以及個人資金。對於創業輔導課程有其特定需求。因無法全職投入創業，以及預先的資金投入，對於成果的孵化較有時間壓力。

準此，蔡依倫、謝如梅經過長期微觀的觀察全職創業學生，認為該團隊，在經歷創業競賽、業師輔導培育、配合獎勵制度等過程後，最終脫離創業競賽走向市集創業，真正做到與市場接軌，實現創業。

有鑑於此，本研究團隊成立之初，仍有思索藉由參與創業競賽的模式，尋求競賽獎金資源的挹注。然而，考量產品研發後投入市場後的時效性，希望以多角度募資的管道，盡快投入販售，決定放棄競賽的參與。因此，經過比較二種團隊的差異，綜合團隊內部意見，以積極投入市場，並尋求其他市場影響力評估的機制，穩定創業。

二、殯葬與文創產業研究

為了提升殯葬商品的價值，導入文化創意於台灣的殯葬商品中以下有幾個重要原因：

(一)提升產品附加值

8 | 大專生創新創業教育的實踐之探討—以 NFC 手尾錢收藏裝置、淨符餅、Q 版香片之創業過程為例

透過創意和文化的融入，殯葬商品可以提供比傳統殯葬商品更多的選擇和更深的情感連結，從而提升產品的市場吸引力和附加值。（張漩鈞，2014）

（二）回應市場需求

隨著社會的變遷和文化觀念的進步，消費者對於殯葬商品的需求也越來越個性化和多元化。結合文創可更好地滿足這些需求，使產品更具吸引力。（張漩鈞，2014）（陳益智，2020）

（三）創新推動

文創的結合能推動產業創新，開發出新型的商品，如融合藝術和科技的紀念品，不僅更新傳統觀念，也能創造出新的消費類型和市場機會。（傅朝文，2017）

在學校實務專題課程當中，本團隊師生即探討與回顧目前喪禮服務產業上可維持傳統習俗與創新之可能性。在相繼的專利與發明展參展的過程中，呼應上述幾項重要因素，落實「承先啟後」、「復興傳承」之意涵。繼獲獎後，此創業團隊成員相繼發想創意，陸續推出 Q 版香片與淨符餅等其他殯葬文創商品。對於商轉投放於市場抱持樂觀積極態度。為了加速商業營運，進而登記營業，成立公司。然而，幾項重要問題，遲滯了公司的發展，例如：

1. NFC 手尾錢需與相關廠商下訂。訂量與價格超出個人資金能力所及，轉而考慮外部資源。
2. 淨符餅專利取得延宕以及製程與數量超出團隊預算。
3. Q 版香片在市面上類似產品頗多，無法取得專利智財權。

三、評估機制的選定

團隊還面臨開拓新的市場、推出新的產品或服務、擴大生產能力等諸多問題。儼然所面臨的挑戰和困難重重。除了一股腦的熱情，尋找可行的管理機制勢在必行。

為解決創業初期所面臨的問題，取法 IMM(Impact measurement and management)影響力評估管理系統，與國際社會價值學會推薦的四階段框架，即「規劃、執行、評估、調整」，針對本團隊建立一套以影響力為導向，內化為執行之準則的管理方式，如圖一，希望可以協助學生就以下面指標來確定團隊能持續成長：

1. 明確目標與衡量成效

IMM 提供一套框架和方法，幫助創業者清晰地定義他們的社會、環境或經濟目標，並系統性地衡量這些目標的達成程度。這有助於創業者理解其業務

對外界的具體影響。

2. 提升投資吸引力

透過有效的影響力評估，創業公司能夠向潛在投資者展示其產品或服務的實際效益，從而提高其對外部資金的吸引力。(柯大，2022)

3. 優化資源分配

IMM 使創業者能夠辨識哪些策略最有效，從而更精準地分配有限的資源，對社會或環境影響最大化，同時保持經濟的可持續性。(Yuanling, 2023)

4. 促進策略調整與創新

通過持續的監測和評估，IMM 使創業者能夠在初期即發現問題並調整策略，進一步激發創新和改進產品或服務。

5. 建立品牌信譽

堅持使用 IMM 並公開透明地分享成效數據，可以建立品牌的公信力和市場認可，這對於新創公司來說尤其重要。

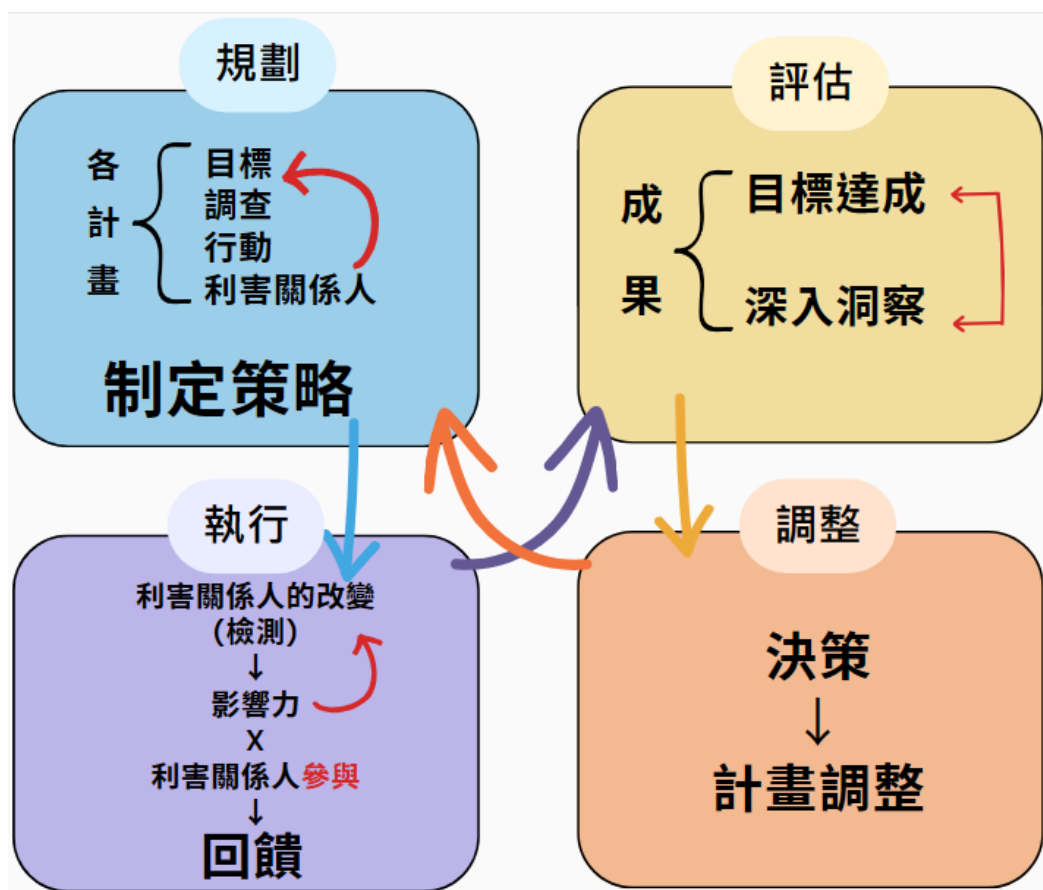
影響力評估機制行動指標



圖一 影響力評估機制四步驟行動指標

透過上述可操作的影響力評估及指標檢視，並以循環迭代衡量與管理的方法，供學生創業團隊依循。依據影響力評估機制融入國際社會價值學會推薦的四階段框架，即「規劃、執行、評估、調整」，鎖定在本創業團隊的創業過程中，衡量不同創業階段的指標，如圖一

根據上述指標，循環審視團隊創業過程，滾動修正，如下圖二。



圖二 四階段影響力成效評估動態

參、研究方法

一、案例研究設計

本研究起源於作者陪伴與協同創業群體的出現，意識到應立即著手在現行課程輔導與學校相關資源的支援下，給予這群具創業熱情的學子們實質的幫助。希望透過研究的方式，以此為案例，將創業的過程紀錄呈現，為爾後相仿之創業團隊作借鏡。

本研究以質性之文獻分析與行動研究為主，參與此創業研究之對象為大仁科大生命禮儀暨關懷事業系（以下稱本系）進修部二技學生，分別接續就讀，分屬不同年級。成立此創業團隊成員共有三人，以下以 A 君、B 君、C 君。於 110 年～113 年期間，在課程中對於殯葬文物的開發與殯葬文化的保留皆展現高度的興趣。同時對於實務專題的課程也表現相當優異。因修習實務專題課程而相識，萌生共同創業之理想。

成員對創業抱持有極大興趣，也同時開發持有殯葬相關文創商品，決定組成創業團隊。如先前所提，由於為了加速商轉模式，經商討後成立 X 公司，由 C 君擔任負責人主則行銷與通路，A 君負責策略與市場開發，B 君負責產品研發與文宣廣告等。

二、資料收集

為求詳實的紀錄並作為 IMM 四階段-規劃、執行、評估、及調整，創業過程影響力評估之依據，本研究採取深度訪談、參與觀察，紀錄團隊發展過程。對應 IMM 影響力評估機制，確定發展目標，分析遭遇的問題，對應與評估解決的方案，修正調整行動方案等。藉由管理的相關指標，穩固創業信心。

本研究以案例分析團隊產品投入市場初期時導入 IMM 評估機制，就市產品定位、產品市場及面臨問題之因應，做出分析及因應。以團隊三項產品商轉過程為主軸，分別是，NFC 手尾錢、淨符餅以及 Q 版香片。根據發展過程，逐一探討。

肆、案例分析

一、NFC 手尾錢商轉過程

(一) 產品定位

本產品開發過程如前所述。是團隊中 A 成員持有專利。定位為喪禮中為往生者與家屬關係留存中少數具有傳承與裕後之意的物品。過往大多數民眾以謹慎保存的方式，畢竟貨幣一旦使用後，將難以復返。也因為鮮少使用的關係，導致長久後被家屬遺忘於家中角落。因此，與行動支付晶片結合，不僅具有科技感、便利性，也不用擔心無法保留。因此，產品定位在數量少，精美，以突顯客製化價值。由於客製化緣故，價格無法如一般 NFC 產品普及。

(二) 產品市場

由於在市場上，行動支付應用的層面以相當普遍。隨著電子錢包的盛行，市場接受度相當高。將其應用在喪禮過程，深遠意含植入，不僅具市場價值，更具備文化傳承之意。再加上專利權取得與發明展肯定。市場詢問度高，團隊成員對於市場抱持樂觀態度。

(三) 面臨問題

1. 產量與成本

由於 NFC 的發行具有獨斷性，現今以悠遊卡、一卡通兩大系統為主。團隊試圖與其接洽，卻因一次須綁定採購的數量與價格超出預期。在資金短缺與成本偏高的情況下，面臨挑戰。

2. 市場未知與技術製程

諸多採購意願的探詢，給予團隊信心。當中不乏有集團企業或中大型的禮儀公司。但是在報價與設計須依採購的批次作修改。以量制價的方式必須拋棄。

4. 資金短缺

由於精品施作為外包形式產出，按批少量的的客製型態將大大提高售價。況且，團隊並無足夠現金採購 NFC 晶片與外包裝，加上商品生命週期逐日抵銷市場熱度。導致團隊中成員在資金投入方面意見相左，衝突與激化浮現。

(四) IMM 影響力評估機制介入

綜觀本產品在四階段的跑動中，目標明確，執行妥善。在辨別利害關係人

的影響力後，也清楚了解問題之所在。經團隊與作者商議後決定尋求學校資源。在資金支援與 NFC 卡片採購中，找出方向，調整目標，以發行機構認同卡的方式進行。

二、淨符餅商轉過程

(一) 產品定位

本產品乃透過實務專題發表，為 B 君所持有。在實務專題競賽發表中取得佳績，進而申請專利。但由於是將符咒拓印在餅乾上，取得專利的過程，並非順利。不過，產品的定位為喪禮告別式家屬回禮物品，或是親友間的餽贈以求平安。市場應用層面廣泛。普羅大眾大多能接受。價格擬採平民化定位。

(二) 產品市場

糕餅類食品在市場上已廣泛運用。不過將平安的符咒拓印在上，鮮少在市場發掘。現今各禮儀公司，積極開發告別式回禮小物。本團隊認為有其市場規模。況且宗教慶典、年節賀禮，在一般民間宗教可以接受的情況之下，各家廠商也表示採購的興趣。給予團隊。積極的鼓舞。

(三) 面臨問題

1. 產量與成本

食品類有其保鮮期限，食安問題是本產品首要考量。在成分無虞的情況之下，團隊找到符合食品安全的廠商加以代工。但是為了兼顧保鮮的問題，如果在沒有通路大量的訂購之下代工廠將無法少批量出貨。此外，在送檢與外包裝的雙重成本疊加之後，產品的特色，將被價格所消弭。

2. 資金短缺

同樣的，此產品的生命週期也因為專利取得後，揭露於市場。有推出上市販售的期限壓力。在沒有靈活資金的情況之下，以量制價的方式將無法實現。

(四) IMM 影響力評估機制介入

綜觀本產品在四階段的運作中，目標也屬明確，執行妥善。在辨別利害關係人的影響力後，也清楚了解問題之所在。經團隊與作者商議後決定尋求學校校友與其他科系支援。在配方與產品特色中，找出方向，並調整目標。以推出養生淨符餅的方式進行。

三、Q 版香片商轉過程

(一) 產品定位

在該系開設之靈性關懷與香氛課程中，成員們嘗試與探討如何在最簡單的過程中將香氛之應用與特色融入喪禮服務當中。其過程中，曾嘗試將悲傷撫慰與香氛融入尾七科儀當中，甚或是在整個喪禮服務中，探尋著力點。曾嘗試用淨符毛巾，但卻無法推廣。因為選擇在告別式中，弔念親友都會有紅包及芙蓉等隨身物品，其習俗不乏對環境之影響。透過淨符香片，讓親友隨身攜帶離開會場，並吊掛於車內或收藏於包內，讓親友有返家平安及穢物不隨身之心靈撫慰之感受。

(二) 產品市場

香片在市場上已廣泛使用，但卻鮮少使用於喪禮習俗當中。一般喪禮百貨業會以禮儀公司角度切入而開發期商品，本團隊換位思考，將家屬之需求及民間習俗融合，進而開發出符合親友心靈安慰之產品，並提升禮儀公司貼心服務之靈性關懷。

(三) 面臨問題

1. 產量與安全

產品使用過程中須符合健康安全評估，且濃度與載體都需符合人體健康為依據。

2. 競爭市場

此產品為進入門檻低之商品且無專利保護，進入市場時，雖然叫座但取代性極高，且生命週期短，因此投入初期，為壓低生產成本需大量生產，但也因此會有囤貨及資金和倉儲成本和銷售期間短之壓力產生。

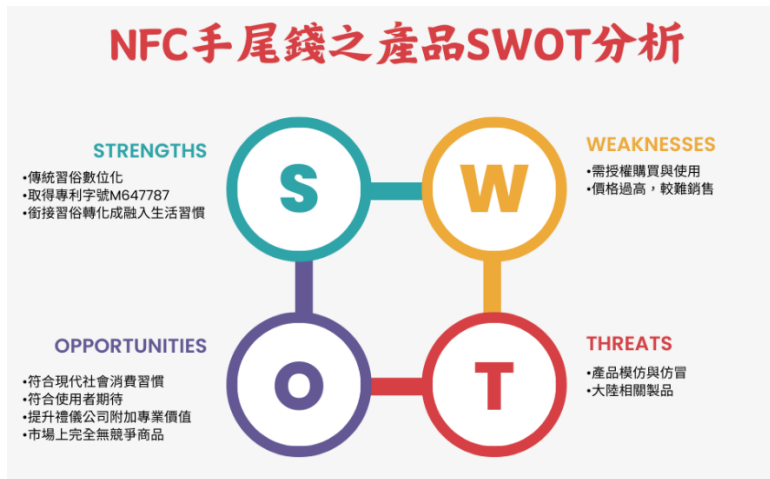
(四) IMM 影響力評估機制介入

綜觀本產品在四階段的運作中，目標也屬明確，執行妥善。在辨別利害關係人的影響力後，也清楚了解問題之所在。經團隊與作者商議後決定尋求學校校友與其他科系支援。在配方與產品特色中，找出方向，並調整目標。以強力曝光的方式進行。

伍、 分析與討論

本團隊的營運過程伴隨的產品的開發與推出，歷經多次會議討論。根據產品的特性與挑戰，為了解產品與團隊發展的優劣勢，清楚了解發展的機曾與威脅，以便為推對成長制定適當的規劃，以 SWOT 分析如下：

一、NFC 手尾錢之產品 SWOT 分析



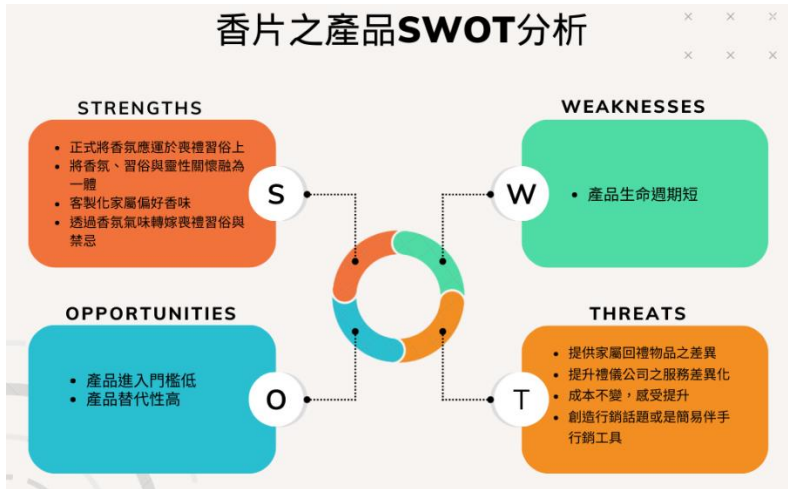
圖三 NFC 手尾錢之產品 SWOT 分析

二、淨符餅之 SWOT 分析



圖四 淨符餅之產品 SWOT 分析

三、Q 版香片之產品 SWOT 分析



圖五 Q 版香片之產品 SWOT 分析

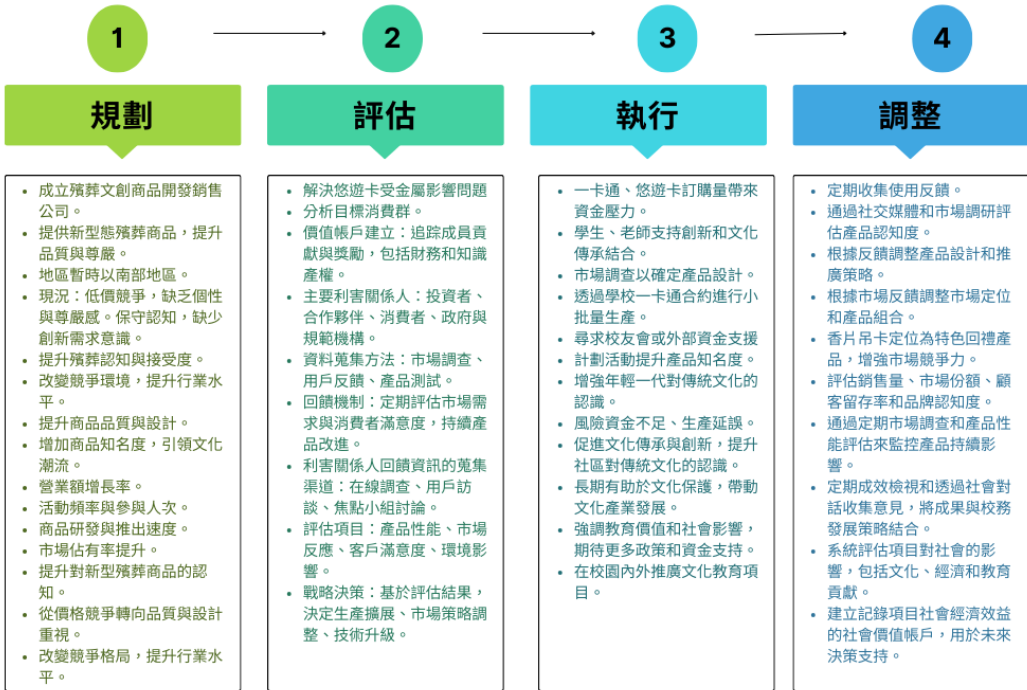
四、三樣產品之 SWOT 相同之處



圖六 產品 SWOT 分析相同之處

為了可以幫助團隊更全面、更深入理解其營運環境，提高其發展的整體效能，並在商業和社會責任方面實現平衡，獲得共多認同，得到更多投資者的青睞，將三項產品綜合 SWOT 分析與 IMM 影響力評估機制，歸納出四階段影響力分析指標，如下圖：

影響力評估機制



圖七 影響力評估機制綜合行動指標

藉由上圖的分析與歸納，團隊發展得到改善，也將朝向下列目標前進：

(一) 宏觀的發展規劃

團隊不僅考慮商業利益，也同時考慮其營運活動對社會和環境有實際影響，從而促進對外尋求協助的可能性。

(二) 決策質量的改善

在商討決策能更準確地理解其後果，從而做出更有根據的決策。

(三) 效率和有效性的提高

透過評估內部優勢與外部機會，可以更好地利用其資源，對於社會影響力產生最大化的正面影響，並有效管理或緩解潛在威脅和內部弱勢。

(四) 持續改進和創新的促進：

持續的反饋機制，使團隊能夠持續評估其策略和行動計劃的成效，從而激發創新和改進，以更好地適應變化迅速的外部環境。

18 | 大專生創新創業教育的實踐之探討—以 NFC 手尾錢收藏裝置、淨符餅、Q 版香片之創業過程為例

(五)增強透明度和信任

公開和系統地報告團隊對社會的影響力評估結果可以增加內部持份者的信任。也可同時加強與投資者、客戶和其他利益相關者的關係

陸、結論與建議

本研究以觀察者的角度，歸納整理出創業團隊縱使在有利商品的開發後，投入市場所面對的問題以及設法解決的過程，有產品訂量與資金壓力，市場接受度與產品定位的分歧，有成本與價格的取捨，產品設計與市場規模的界定，與外部合作合約簽訂等問題與挑戰。

透過理性的分析與溝通，逐步找尋到解決的方案，例如，透過學校了解資源整合與產學合作方式發行 NFC 認同卡。透過校友組織探尋外部投資和資金支援。學校陸續開設創意跨域課程，以持續維持創新和產品多樣化。也創立價值帳戶合理進行股權分配。

有鑑於此團隊已有別於一般學生創業團隊遵循師長的引導與規劃，挑脫競賽的磨練，直接投入市場的挑戰，著實可稱為一群創業家。一路的經驗累積也足以給後來的同學豐富的經驗傳承。不過，回歸教學與課程面的思量，以下提出幾點針對校內創新創業課程多元開設的幾項建議：

一、透過開課了解公司成立的方法

- (一) 公司的成立所需要的流程以及人員創業認知的奠定。
- (二) 建立流程，讓學生練習如何將專題的產品實現商轉。

二、提供創業與商業管理教育資源

- (一) 開設創業管理、電子商務、市場營銷和產品開發等課程，建立創業技能。
- (二) 透過工作坊的模式邀請業界專家和成功創業者來校，不僅能夠進行分享，也提供實戰的練習。

三、提供技術和物質資源

- (一) 育成中心或創業孵化器可提供空間，供學生實驗和開發新產品。
- (二) 學校可以提供 IT 和技術支援，幫助開發和維護線上銷售平台。
- (三) 透過學校的媒體和公關資源來推廣新公司及其產品，包括校園活動、社交媒體和學校網站。

四、商業策略和法律諮詢

- (一) 提供商業計劃輔導課程，幫助學生團隊制定可行的商業計畫，包括財務規劃、營運管理等。

20 | 大專生創新創業教育的實踐之探討—以 NFC 手尾錢收藏裝置、淨符餅、Q 版香片之創業過程為例

(二) 開設法律和智慧產權課程，了解商業相關法令，替學生將來辦理公司註冊、知識產權和合約等法律問題作鋪墊。

五、建立產學合作網絡

(一) 建立產業聯絡網，透過學校跨域串連，幫助新創公司建立商業合作夥伴關係，擴大供應鏈合作和銷售渠道。

(二) 利用校友網絡尋求指導，或由學生團隊提出可行創業計畫，校友企業家評比。

六、資金支持與投資連接

透過校友募資，除了提供獎學金以外，也可籌辦募資活動，以眾籌、商業比賽等方式協助學生創業。

七、結語

本研究為作者陪伴創業團隊，看著成員在校時認真求學，陸續畢業後懷抱理想，懷抱以創意發想提供殯葬產業創新的思維。從無到有的過程中，有為了商議對策的挑燈夜戰，也有為了產品發展的爭論，更有為了公司發展而激辯下凝聚的共識。

當學生決定踏上創業這條不平凡的路時，他們帶著滿腔熱情和一顆願意接受挑戰的心。這是一段既勇敢又充滿不確定性的旅程，他們在尋求突破自我限制的同時，也必須面對各種外在的挑戰。

在這過程中，創業的學生們會遇到許多困境。他們可能會遇到資金短缺、市場不理想或是產品開發的技術障礙。這些挑戰考驗著他們的決心和創新能力，也時常讓他們感到孤獨和壓力重重。

然而，正是這些困難，塑造了他們的堅韌與創新精神。在這條路上，每一次的失敗都不是終點，而是一個學習和成長的機會。他們從錯誤中吸取教訓，從困境中找到新的出路，逐步靠近夢想。

創業的血與淚，不僅是在於面對挑戰時的疲憊與痛苦，更在於那份不願放棄，持續追求夢想的堅持和勇氣。每一位創業的學生，都是在用自己的方式，編織著一個個希望的故事，即使途中遍布荊棘，他們仍願意帶著希望前行。

所以，當我們看到這些勇敢的年輕人，在創業的道路上努力不懈時，我們不僅要給予他們支持和鼓勵，也要為他們的勇氣和努力喝彩。因為他們在每一次的嘗試中，都在為自己，也為這個世界，創造著更多的可能。

參考文獻

中文部分

- Yuanling (Ed.). (2024). 影響力評估流於「話術」？專家：誤用影響力評估，可能導致決策偏誤 2023.08.24。
- 台灣大學創創中心網站。台大創創中心。網址:<https://tec.ntu.edu.tw/about-tec> (2024, March, 03)
- 林希軒 (n.d.)。導入「產學專案」之創新餐旅創業課程:學生學習與課程成效評估之研究。教學實踐與創新, 3(2), 87-136。
- 柯大 (2022)。應用影響力管理大學社會責任計畫 *IMM for USR*. Social Impact Thinking. 取自
<https://www.koimpact.tw/%E6%87%89%E7%94%A8%E5%BD%B1%E9%9F%BF%E5%8A%9B%E7%AE%A1%E7%90%86%E5%A4%A7%E5%AD%B8%E7%A4%BE%E6%9C%83%E8%B2%AC%E4%BB%BB%E8%A8%88%E7%95%AB-imm-for-usr/>
- 栗子南瓜 (2020)。五個步驟打造一個令人信服的影响力評估。取自:
<https://medium.com/%E9%AD%9A%E6%B0%B4%E6%95%99%E8%82%B2%E5%82%AC%E5%8C%96%E5%8A%91-to-be-educational-catalyst/5%E5%80%8B%E6%AD%A5%E9%A9%9F%E6%89%93%E9%80%A0%E4%B8%80%E5%80%8B%E4%BB%A4%E4%BA%BA%E4%BF%A1%E6%9C%8D%E7%9A%84%E5%BD%B1%E9%9F%BF%E5%8A%9B%E8%A9%95%E4%BC%B0-f9d67d9a26d5>
- 張仁家 (2017)。技專校院創業教育與學生創業能力之關聯性探究。人文社會科學研究教育類, 11(4), 1-24。
- 張漩鈞 (2014)。臺灣地區殯葬產業文化創意商品顧客價值與購買行為之研究-以龍巖公司為例。銘傳大學傳播管理學系碩士在職專班碩士論文。
- 陳益智 (2020)。文創法定義文創產業的目的。資策會-資訊工業策進會科技法律研究所。<https://stli.iii.org.tw/article-detail.aspx?no=67&tp=1&d=8561>
- 傅朝文 (n.d.)。我國文化創意產業相關問題研析。國會季刊, 45(3), 100-126。
- 蔡依倫、謝如梅 (2022)。學生如何成為創業家? 立基於制度的微觀層次探討。組織與管理, 15(1), 1-45。

蔡進雄 (n.d.)。各國發展創新的政策作為。國家教育研究院電子報，167。

《太平御覽》「葬送」記載芻議

吳國宏¹

摘要

《太平御覽》是北宋時期的重要類書，廣泛引用先秦至唐宋的典籍，系統記錄了古代中國的文化、禮儀與思想。本文聚焦禮儀部中關於「葬送」的記載，從禮制的規範性、情感的表達、政治的工具性、宗教與文化的融合、以及經濟與社會影響等多重面向進行分析。通過文本剖析，「葬送」是重要的記錄項目，並非單純體現墳葬禮制，更包括人際關係、社會結構以及情感的表達。《太平御覽》中記錄的多樣葬送形式，反映了古代社會在面對死亡時的複雜情感與多元文化背景。無論是基於宗法制度的合葬、風水觀念的改葬，還是與自然相應的水葬與槨葬，這些習俗都展現了古人對生命、自然與靈魂的深刻思考。喪葬文化不僅是一種儀式行為，更是人類社會倫理、價值與信仰的集中體現。

關鍵字：太平御覽、殯葬、葬送

¹ 大仁科技大學生命禮儀暨關懷事業系副教授

A Preliminary Discussion on the "Funerals and Burials" Records in *Taiping Yulan*

Guo-Hong Wu¹

Abstract

Taiping Yulan is a significant leishu (encyclopedic compendium) from the Northern Song Dynasty, extensively citing works from the pre-Qin period to the Tang and Song Dynasties. It systematically documents ancient China's culture, rituals, and philosophy. This paper focuses on the records related to "funerals and burials" within the section on rituals, analyzing multiple dimensions such as the normative nature of rites, emotional expression, political utility, the fusion of religion and culture, and economic and social impacts. Through textual analysis, "funerals and burials" emerge as an essential record category that not only reflects burial rituals but also encapsulates interpersonal relationships, social structures, and emotional expressions. The diverse forms of burial recorded in *Taiping Yulan* highlight the complex emotions and multicultural context of ancient society in confronting death. Whether it is clan-based collective burial, feng shui-influenced reburials, or natural practices like water burial and naked burial, these customs reveal profound reflections of the ancients on life, nature, and the soul. Funeral and burial culture is not merely a ritualistic act but a concentrated manifestation of human societal ethics, values, and beliefs.

Keywords: *Taiping Yulan*, funerary practices, funerals and burials

¹ Associate Professor, Department of Funeral Service and Thanatology Management, Tajen University

壹、「殯葬」、「葬」與「葬送」

「殯葬」、「葬」與「葬送」三者皆與死亡和喪葬相關，但在語義範疇、使用情境與文化層面上有顯著的異同。「殯葬」，包含殯殮與埋葬兩個部分，強調喪葬過程的完整性與程序性，從處理遺體、安排告別儀式到最終的安葬，都是殯葬的範疇，常見於正式語境或行業術語，如「殯葬服務」、「殯葬文化」等，強調一系列有條理的儀式和服務。

「葬」主要指埋葬死者的行為或過程，除了強調將遺體或骨灰埋入土中或安置於墓穴等，例如「選址安葬」或「葬於家鄉」外，又常指涉喪葬思想、葬式要求、埋葬文化等內涵，語義範圍較為廣闊。

「葬送」在傳統意義上與「葬」接近，指為死者完成最後的送行，但在現代語用中，其比喻意涵更加突出，常用來形容某種失敗、毀滅或不可挽回的結局，如「葬送前途」、「葬送希望」，帶有較強的負面情緒色彩。

此外「葬送」在史書記載中，如《後漢書·郭陳列傳》：「大父母死未滿三月，皆勿徭，令得葬送。」祖父母過世後三個月內，免除喪家成員在此期間的徭役義務，讓家人專心處理喪事及送葬儀式。《宋書·謝方明列傳》：「而營舉凶事，盡其力用，數月之間，葬送並畢。」傾盡所有力量和資源，竭盡全力完成喪葬的所有事宜，與「殯葬」涵義相當接近。

可見「殯葬」、「葬」與「葬送」三者的共同點在於都圍繞著死亡與喪葬這一主題，「殯葬」著眼於整體過程，但「葬」偏向行為本身，而「葬送」則更多地延伸至比喻用法，語意更為靈活且情感色彩多樣。從字義的具體性到語境的適用範圍，三者的使用既有緊密的聯繫，也呈現出若干的區別。

《太平御覽·禮儀部》卷五百三十二至五百三十四，標題分別為「葬送一」、「葬送二」、「葬送三」、「葬送四」，下列數百則關於「殯葬」、「葬」的史料，內容涵蓋了葬送的具體形式、葬禮的文化理念與儀式特徵，也反映了作者認為「葬送」的語意更廣，屬於大類；「殯葬」、「葬」皆包括在其下，屬於小類的概念。

〈考證喪禮服務的殯葬與喪葬〉一文曾提出「殯葬一辭則僅止於殯與葬相對來說服務內容相較之下顯得不如喪葬的字面上含意較廣。因此，喪葬教育應該是較為合宜的名稱，同樣的稱為喪禮服務或是喪葬禮節。」(曾煥榮,2015)認為「殯葬」一辭不如「喪葬」字面含意來的寬廣，主張用「喪葬」來取代「殯葬」一辭。衡諸史籍及《太平御覽》的「葬送」記載，本文認為用「葬送」來

取代「殯葬」一辭，也可列為選項；用「葬送教育」來取代「殯葬教育」；用「葬送禮儀」來取代「生命禮儀」更符合喪葬、喪葬禮儀的發展史實。

貳、《太平御覽》「葬送」記載的內容

《太平御覽》「葬送」記載了古代喪葬禮儀與相關習俗，包括不同身份地位者的葬禮規制、棺槨規格、陪葬品配置等，反映出等級制度與禮法的嚴格要求，同時也收錄了關於喪葬吉凶忌諱、墓地選擇與風水講究的內容，還涉及一些歷史人物的葬禮事例及特殊葬俗，展現出傳統文化中對死亡與安葬的重視，及傳統喪禮禮制與情感如何產生糾葛？並藉由喪葬禮儀表達對逝者的哀思和對家族血脈的延續期待，所載關於「葬」、「殯葬」的史料，內容涵蓋了「葬送的具體形式」、「葬禮的文化理念與儀式特徵」兩部分，分述如下：

一、具體的葬送形式

這類記載指明了如何處理遺體或遺骸，屬於「葬送」的具體實踐方式，直接與遺體的處理方法相關：

1. 葬（土葬）：傳統與親情的象徵

《太平御覽》所載「葬」字單獨出現時，背景涵義皆指「土葬」，數量多達數百則。古代土葬承載著深厚的文化與精神意義，被視為對逝者的尊重與對生命的延續寄託，土葬強調「入土為安」，認為埋葬於大地能使靈魂歸宿，並維繫生者與逝者的情感連結，隨葬品象徵對逝者生活延續的期望，而墓地選址與祭拜則反映家族血脈的延續和風水信仰，展現了古人對自然、生命與來世的理解與敬畏，及面對生死議題時的禮制與情感糾葛。

天子七日而殯，七月而葬；諸侯五日而殯，五月而葬；大夫、士、庶人三日而殯，三月而葬。《太平御覽·葬送一》、《禮記·喪大記》曰：君葬用輶，四綽，二碑，御棺用羽葆；大夫葬用輶，二綽，二碑，御棺用茅；士葬用國車，二綽，無碑，比出宮，御棺用功布。《太平御覽·葬送一》根據身份地位不同，喪葬的規格、時間安排也有所不同，表達了社會的階層制度和對禮儀的嚴格要求。

《左傳·宣上》曰：葬敬嬴，旱無麻，始用葛菲。雨，不克葬，禮也。禮：卜葬先遠日，辟不懷也。《太平御覽·葬送一》這段記載不僅表現了春秋時期禮

制的細緻與規範，還反映了古人對禮制的靈活應用。例如，由於天災導致物資短缺時採用替代材料，或因天氣推遲葬禮等。這種靈活性與禮制的核心精神——尊重逝者、安慰生者——是一致的。

子高曰：「吾聞之也，生有益于人，死不害于人。吾縱生無益于人，吾可以死害于人哉？我死則擇不食之地而葬我焉。」《太平御覽·葬送一》在不違背禮制的前提下，注重對他人和社會資源的考慮，與儒家強調的「仁」的理念相符。

《禮記·檀弓下》曰：季子皋葬其妻，犯人之禾。申祥以告，曰：「請庚之。」子皋曰：「孟氏不以是罪予，朋友不以是棄予，以吾為邑長于斯也。買道而葬，後難繼也。」《太平御覽·葬送一》主張在喪禮中注重禮儀的完整性，但又不能完全忽視現實中對他人利益的影響。體現了對「禮」的靈活運用。

范曄《後漢書》曰：趙咨以病自乞，征拜議郎，沉疾京師。將終，告其故吏朱祗、蕭建等「薄斂素棺，藉以黃壤，欲令速朽，早歸后土。」不聽子孫改之。朱祗、蕭建送喪到家，子胤不忍父體與土并合，欲更改殯。祗建譬以顧命，於是奉行。世稱明哲。《太平御覽·葬送二》趙咨希望自己的遺體能迅速腐朽，並回歸大地，體現了他對自然法則的順應與對死亡的平和態度。

《魏略》曰：田豫病亡，戒其妻子曰：「葬我必西門豹邊。」妻子難之，曰：「西門豹，古之神人。那可葬其所？」豫曰：「豹所履行，正與我等耳。使死而有靈，必與我善。」妻子從之。《太平御覽·葬送二》原本擔心違背禮制，妻子最終遵從了田豫的遺願，將他葬於西門豹墓旁，這既是對田豫生前德行的認可，也是對他遺願的尊重。

2. 合葬：家庭倫理與血緣延續

《禮記·檀弓》記載：「同穴而冥，謂之夫婦之道也。」這表明夫妻合葬被視為婚姻倫理的延續，死後仍維持親密的家庭關係，是禮制對合葬的核心定義。古代宗法制度強調「親親尊尊」，同宗同族者應合葬於家族墓地，表現家族的統一與延續。

《禮記·檀弓上》曰：季武子成寢。杜氏之葬在西階之下，請合葬焉。許之。入宮而不敢哭。武子曰：「合葬，非古也。自周公以來，未之有改也。吾許其大而不許其細，何居？」命之哭。《太平御覽·葬送一》「合葬，非古也」，可見先秦時普遍認為「合葬」不符合古禮。漢魏以降則逐漸盛行，《魏志》曰：邴原字根矩，北海人。太祖辟司空掾。原女早亡，時太祖愛子倉舒亦沒，太祖欲令合葬。原辭曰：「合葬，非禮也。原之所以自容明公，公之所以待原者，以能守訓

典而不易也。若聽明公之命，則是凡庸也。明公焉以為哉？」太祖乃止。《太平御覽·葬送二》地位相當者才可合葬，不符禮制的合葬可能被視為違背倫理，甚至引來「非禮也」的批判。

古禮注重宗法秩序與身份尊卑，要求不同地位或關係的逝者有嚴格的安葬規範，違背此規可能被視為不敬祖先或破壞家族倫理然而，生者往往基於深厚的親情或愛情選擇合葬，期盼逝者在死後團聚，這與禮制形成對立。謝承《後漢書》曰：鄧晨尚世祖姊新野公主。主為王莽兵所害。及薨，詔備主官屬法駕，招迎主魂，與晨合葬於北邙。《太平御覽·葬送二》鄧晨娶了東漢世祖劉秀的姐姐新野公主為妻，後來新野公主因王莽兵亂而遇害。她的逝世觸動了劉秀的情感，因此詔命以禮制規範的隆重儀式安葬公主。記載中提到「備主官屬法駕」，即按照公主的身份規格組織葬禮，象徵對亡者地位的尊重和家族情誼的表達。公主的靈魂被招迎後，與其丈夫鄧晨合葬於北邙山。

《魏志》曰：征東將軍王基母卒，詔秘凶問，迎其父豹喪，合葬洛陽，追賜豹北海太守。《太平御覽·葬送二》王基的父親王豹的遺體被迎回洛陽，與王基的母親合葬，體現出孝道的核心價值，通過共同的墓地，家族成員在死後依然維持親密的聯繫，強化了祖先崇拜與血脈延續的觀念。

3. 歸葬：鄉土情結與精神皈依

《宋書·禮志》「古者，遠卒之人必葬於其鄉里，謂之歸葬。」古人對「回故鄉埋葬」還有一些不同說法，如還葬、反葬、反舊塋、喪歸鄉里等等。歸葬是將遺體運回故鄉安葬，強調落葉歸根的理念。歸葬，即將逝者遺體運回家鄉或葬於祖先墓地旁，是古代喪葬文化的重要理念。古人認為，靈魂需要回到故土才能安息，這與「落葉歸根」的思想一脈相承。《太平御覽》中記錄的歸葬習俗，反映了古人對家鄉的依戀與對祖先土地的崇敬，體現出一種濃厚的鄉土情懷。簡葬做法是否可被認定為假葬？

夫子曰：「有無過禮。苟亡矣，斂首足形，還葬，懸棺而封。人豈有非之者哉？」《太平御覽·葬送一》孔子對喪葬之禮的討論，旨在表達一種「適度而不過」的喪葬觀念。他提出「斂首足形」（頭足安置整齊，保持自然形態）、「還葬」、「（將死者送回家鄉安葬）」「懸棺而封」（棺材下葬後，用封土覆蓋）為傳統禮制中最基本的喪葬要求。文中的「還葬」，即是後人所謂的「歸葬」。

韋玄成為相，病且死。因使者自白曰：「不勝父子私，愿乞體骨，歸葬父墓。」上許焉。《太平御覽·葬送一》韋玄成的請求正是基於這種文化心理，表達了他對家族歸屬感的重視。歸葬多被視為孝道和禮儀的延續，特別是在士族和王室

中。

《後漢書》曰：張霸，蜀郡成都人也。為會稽太守，后征，四遷為侍中。卒年七十，遺詔諸子曰：「昔延州使齊子死羸博，因坎路則，遂以葬焉。今蜀道阻遠，不宜歸塋，可止此葬，足藏髮齒而已，務遵速朽，副我本心。人生一代，但當畏敬於人。若不善加已，直為受之。」諸子承命，葬於河南梁縣，因遂家焉。《太平御覽·葬送二》張霸在遺詔中提到「蜀道阻遠，不宜歸塋」，認為千里迢迢運送靈柩回鄉既不現實，也不必要。諸子忠實執行了他的遺命，將他安葬於河南梁縣，並從此遷居於此，完成了父親的遺願，體現了孝子順承父志的傳統美德。

4. 槨葬：過渡性的權宜之計

「槨葬」（槨葬）又稱「草葬」，是古代一種簡單而臨時的葬禮方式，通常指將逝者的遺體用草或其他臨時材料覆蓋，不進行正式的掩埋。這種方式多見於戰亂、災荒等特殊時期。即暫時性埋葬，待時機成熟再進行正式安葬。如《左傳·僖公二十四年》「冬，十月，公子友敗績於咸，莒人殺公子友，槨葬之。」、《晉書·五行志》「時疫流行，死者遍野，草席裹屍，槨葬於荒野。」所載。《太平御覽》提到槨葬多因戰亂或經濟困難所致，體現了古人面對困境時的靈活性與對葬禮完整性的追求。

謝承《後漢書》曰：馬援卒，后有人上書譖之者。援妻孥惶怖，不敢以喪還舊塋，裁買城西數畝地，槨葬而已。賓客故人莫敢吊會。援妻子草索相連，詣闕請罪。帝乃出訟書以示之，方知所坐。上書訴冤，前後六上，辭甚哀切，然後得葬。因為受到譖言的影響，馬援的妻子和家族不能將他葬於舊塋，而只能選擇購買城西的幾畝土地，進行簡陋的槨葬。由於政治上的打壓和對亡者的污名化，無法按照傳統禮儀為馬援辦理合適的葬禮。在這樣的背景下，馬援的賓客和故人都不敢前來吊唁。馬援的妻子和家族極為焦慮，甚至跪求朝廷的寬恕，前後六次上書，辭情哀切，爭取公正和對死者的尊重。最終，朝廷才將馬援的冤屈公之於眾。

5. 裸葬：簡約與自然的回歸

「裸葬」，即裸葬，是將遺體不加棺槨地直接埋入土中。這種葬法往往出現在貧困地區或特定文化中，代表對自然回歸的理解。《太平御覽》的記載揭示，裸葬反映了物質條件與文化觀念的差異，也折射出古人對死亡簡樸化處理的接

受度。

《呂氏春秋》又曰：楊貴字王孫，京兆人也。生時厚自奉養，死卒裸葬終南山下。其孫掘土鑿石，深七尺，而反奢。《太平御覽·葬送四》楊貴生前待自己很奢華，並且在死後選擇了簡樸的葬禮，死後的葬式是「裸葬」，即裸葬，不用棺木，並選擇葬在終南山下，顯示出一種樸素或簡約的態度。然而，楊貴的孫子在掘墓時，卻將墓穴挖得極深，達七尺，並且反而有奢華的表現，這與楊貴生前的簡樸葬禮形成了對比。

楊王孫者，孝武時人也。學黃老之術，家業千金。厚自奉養，生亡所不至。及病且終，先令其子曰：「吾欲裸葬，以反吾真。必亡易吾意。死則為囊盛尸，尸入地七尺。即下，從足引脫其囊，以身親土。」其子欲默而不從，重廢父命；欲從之，心又不忍。乃往見王孫友人祁侯。祁侯與王孫書。王孫報曰：「蓋聞古之聖王，緣人不忍其親，故為制禮。今則越之。吾是以裸葬，將以矯世。吾聞之：神精者，天之有；形骸者，地之有。精神離形，各歸其真，故謂之鬼。鬼之為言歸也。尸塊然獨處，豈有知哉？裹以幣帛，隔以棺槨，支體結束，口含玉石，欲化不得，郁為枯臘。千載之後，棺槨朽腐，乃得歸土，就其真宅。」祁侯曰：「善。」遂裸葬。《太平御覽·葬送一》楊王孫學習黃老之術，遺命裸葬的做法與當時的主流葬禮習俗不同，表現出他對生死、自然與精神的深刻理解。他認為人死後精神歸於天，形體歸於地。屍體只是無知的殘骸，過於繁瑣的殮葬方式反而阻礙身體自然回歸塵土。他主張裸葬，是對自然的尊重，也是對世俗繁文縟節的反思。要求自己的屍體「為囊盛尸，尸入地七尺」，即將自己的屍體用簡單的布袋包裹後埋入地下。這種葬禮形式強調的是返回自然，讓身體歸於土壤，沒有棺槨、玉石等裝飾。楊王孫的兒子在父親的葬禮安排上陷入了情感與禮制的矛盾，最後選擇依父親遺願辦理。

6. 水葬：地域適應與靈魂遷徙

水葬是將遺體置於江河湖泊中，見於特定地域或少數民族，如《山海經·海內南經》「壽麻之國，其人死，沉之江海，以求魂歸」、《後漢書·南蠻西南夷列傳》「邛都夷，其俗無棺槨，死者暴於水邊，為魚鯨所食。」、《隋書·南蠻傳》「俚人死，或棄之水中，以求禳禍。」呈現不同文化與地域的水葬形式與葬禮習俗。士大夫王粲，則是嚴厲批評此種葬式為「死而不藏，孰為人子」。《三國志·魏書·王粲傳》「嘗與人同舟而行，見江上浮屍。粲曰：『死而不藏，孰為人子？』」

《博物志》曰：澹臺子羽渡水而子溺死，人將葬之。滅明曰：「此命也。吾豈與螻蟻為親、魚鯨為仇？」於是，遂以水葬之。《太平御覽·葬送四》，澹臺

子羽「吾豈與螻蟻為親、魚鱉為仇」，表達了對命運和自然法則的無奈接受。最終，他決定以水葬兒子。在這個故事中，水葬象徵著與自然的和諧與融入。水既是生命的源泉，也象徵著死亡後回歸自然的過程。澹臺子羽認為死亡並非終結，而是另一種形式的存在。

二、葬禮的文化理念與儀式特徵

這類方式更多描述葬禮的規模、特徵或儀式目的，而不是直接指處理遺體的方式：

1. 殯葬：禮制與哀思的儀式

「殯葬」是指人過世後從臨時停放遺體（殯）到正式下葬（葬）的整個過程，涵蓋了一系列相關儀式和活動。《太平御覽》「葬送」目，關於「殯葬」的記載只有數則，義皆與「喪葬」略同，與數百則的「葬」史料記載數量相差頗多。

《後漢書》曰：王恂字少林，恂音純。廣漢新都人也。恂嘗詣京師，於空舍中，一書生疾困，愍而視之。書生謂恂曰：「我當到洛而被病，命在須臾。腰下有金十斤，愿以相贈。死後乞藏骸骨。」未及問姓名而命絕。恂即鬻金一斤，營殯葬，餘金悉置棺下，人無知者。《太平御覽·葬送二》古代社會非常重視對逝者的安葬，認為妥善安葬死者是人倫的重要體現。王恂為素不相識的書生籌辦喪葬，並忠實執行遺願，正是此觀念的體現。

《南史》曰：王思遠少無仕心。宋建平王景素辟南徐州主簿，深見禮。素景被誅，左右離散，思遠親視殯葬，手種松柏，與廬江何昌寓上表理之。《太平御覽·葬送三》王思遠在恩人遇害後不離不棄，親自負責安葬事宜，並通過植松柏來表達長久的哀思，充分體現了古代士人以忠誠和恩義為重的價值觀。

《南史》曰：顧憲之仕齊，為衡陽內史。先是，郡境連歲疾疫，死者大半，棺槨尤貴，悉裹以葦席，棄之路旁。憲之下車，分告屬縣，求其親黨，悉令殯葬。其家人絕滅者，憲之出公祿，使綱紀營護之。又土山人有病，輒云先亡為禍，皆開冢剖槨，水洗枯骨，名為「除祟」。憲之曉諭，為陳生死之別，事不相由，風俗遂改。《太平御覽·葬送三》當地連年疫病肆虐，導致大量人口死亡，因棺槨昂貴，多數逝者僅以葦席包裹遺體，棄於路旁。顧憲之到任後，命令屬縣尋找逝者的親屬，要求他們妥善安葬。對於家族已滅絕的死者，他捐出自己的俸祿，指派下屬代為處理喪葬事宜。當地人迷信，認為生病是因死者作祟，

因此常開冢剖棺，清洗枯骨，稱為「除祟」。顧憲之對此進行曉諭，宣講生死有別、陰陽相隔，並強調此等迷信無根據。最終，這種不合禮法的風俗得以革除。

2. 厚葬：權勢與榮耀的象徵

厚葬指耗費大量資源進行豪華喪葬。《太平御覽》中提到的厚葬現象常與貴族階層相關，表現出地位、財富與榮耀的追求，但也曾受到儒家「節喪」思想的批評。

《左傳·成上》曰：宋文公卒。始厚葬，用蜃炭，益車馬，始用殉，重器備。槨有四阿，棺有輪檜。君子謂華元、樂莒「於是乎不臣。臣，治煩去惑者也。今二子者，君生則縱其惑，死又益其侈，是棄君子于惡，何臣之為？」《太平御覽·葬送一》宋國大夫華元和樂莒採用了厚葬的方式葬宋文公，與傳統禮制相悖，這種行為等於將君主置於不義之中，既未盡臣子的責任，也毀壞了禮制和道德。

《論語·先進》曰：顏淵死，門人欲厚葬之。子曰：「不可。」門人厚葬之。子曰：「回也視予猶父也，予不得視猶子也。非我也，夫二三子也。」《太平御覽·葬送一》孔子反對厚葬，因為厚葬違背了儒家提倡的「節喪」理念。儘管孔子反對，門人還是按照自己的意願厚葬了顏淵，可能是因為他們對顏淵的情感過於強烈，未能接受簡樸的葬禮。

崔寔《政論》曰：送終之家，亦大無度。至念親將終，無以奉遣，乃約其供養衣服，豫修已沒之制，竭家盡業，甘之而不恨。窮厄既迫，起為盜賊。拘執陷罪，為世大戮。痛乎，此俗之愚民也。《太平御覽·葬送四》厚葬風氣不僅「葬送過制」、「而致困貧」還招來「俗之愚民」的譏諷。《唐書》曰：貞觀十年，葬文德皇后於昭陵，因山為墳，不封不樹。太宗懲秦漢以來厚葬以致發掘《太平御覽·葬送三》，唐太宗李世民批評秦漢以來的厚葬風氣，還認為大規模的厚葬容易招致盜墓，破壞墓主的安寧。

《魏略》曰：郝昭字伯通。病亡，遺令戒其子凱曰：「吾為將，知將不可為也。吾數發冢取其木，以為攻戰具。又知厚葬無益於死者也。沒，必斂以時服，死復何在耶？」《太平御覽·葬送二》郝昭曾挖掘古墓取材製作攻戰工具，這種行為使他對厚葬的意義產生懷疑。因而認為死者已經無知無感，厚葬只是徒增活人的負擔，對亡者無任何實質利益，因而斷言「厚葬無益於死者」。

3. 薄葬：節儉與德行的實踐

「薄葬」（儉葬）是一種提倡簡約樸實的葬禮方式，強調節儉、實用、去奢華的理念。這種精神在古代社會中，不僅涉及個人對待生死的態度，也反映了

社會倫理和治國思想的重要層面。

《墨子》曰：古者，聖人制為葬埋之法曰：棺三寸，足以朽體，衣衾二領，足以覆惡者。昔堯北教八狄，道死卬卬之山，衣衾二領，滿坎無封。已葬，牛馬乘之。舜西教犬戎，道死南紀之市。既葬，而市人乘之。禹東教於越，葬於會稽之山，桐棺三寸，皆下不及泉，上無通臭。三王者，豈財用不足哉？以為葬埋之法也。《太平御覽·葬送三》墨子提出葬埋應以實用為原則，強調節儉，反對奢華的喪葬習俗。強調堯、舜、禹選擇簡樸葬禮，並非因為財力不足，而是為後人制定節儉的榜樣和法度。

《後漢書》曰：樊宏卒，遺敕薄葬，一無所用。以為棺槨一藏，不宜復見。如有腐敗，傷孝子之心。《太平御覽·葬送二》明確表示「一無所用」，只需簡單地棺槨一藏，只希望死後的屍體不要再暴露出來，以免傷害孝子之心。反映了他對死後禮儀的謹慎，強調死後的安置應尊重自然的過程，而不應過度強調奢華或外在裝飾。《魏略》曰：沐德信年六十餘，自慮無常，豫作終制，誠其子以儉葬。至嘉平中，病甚，臨困，又敕豫掘塹，誠氣絕，令二人舉尸即塹，絕哭泣之聲，止婦送。又誠后亡者不得入藏，不得封樹。妻子皆遵之。《太平御覽·葬送二》、范曄《後漢書》曰：趙咨以病自乞，征拜議郎，沉疾京師。將終，告其故吏朱祗、蕭建等「薄斂素棺，藉以黃壤，欲令速朽，早歸后土。」不聽子孫改之。朱祗、蕭建送喪到家，子胤不忍父體與土并合，欲更改殯。《太平御覽·葬送一》沐德信的言行充分體現了古代崇尚儉葬的傳統觀念，與儒家的「喪貴致哀，禮存寧儉」相一致，反對厚葬之風；趙咨要求進行簡樸的葬禮，希望自己的遺體能迅速腐朽，並回歸大地，體現了他對自然法則的順應與對死亡的平和態度。沐德信的妻子、趙咨的子孫，面對指示時心生不忍。在情感上不願接受這樣的簡樸葬禮，但還是遵其「薄葬」遺願辦理。

4. 收葬：尊重生命的普遍價值

「收葬是指撿拾暴露於野外的骸骨，進行埋葬。《太平御覽》中記載了這種習俗，反映出古人對生命的敬畏與普世的人道主義精神。即便逝者無親無故，仍需安葬，這不僅體現了禮制對生命的尊重，也帶有宗教色彩，旨在安撫亡魂，避免怨氣干擾人間。

《後漢書·獨行列傳》：周暢字伯持，性仁慈，為河南尹。永初二年夏，旱，

久禱無應。暢因收葬洛城旁客死骸骨凡萬餘人，應時澍雨，歲乃豐稔。位至光祿勳。《太平御覽·葬送一》周暢在旱災期間收葬無主的骸骨，是治水與應對旱災的措施，也是對死者的尊重和對百姓疾苦的深切關懷。周暢收葬骸骨的行為後，立刻迎來了久違的降雨。不僅獲得了利祿，也讓他成為了後人稱道的典範。

初，涇原節度使劉昌之領涇州也，平涼盟會所亡歿將士骸骨在焉，乃令聚而坎瘞之。因感夢於昌，有愧謝之意。遂以聞。由是下詔，深自克責。乃遣秘書少監孔述睿及中官，以御廚饌物及內造衣服數百襲，令劉昌收其骸骨以歸。大將三十人，將士一百人，皆具棺攢，斂以衣服，葬於淺水原，置二冢。其大將曰「旌義冢」，將士曰「懷忠冢」。詔翰林學士撰二冢志文及祭文。其曰，劉昌盛陳兵於葬所，具牢饌祖祭之禮。昌及大將皆素服臨之。焚其尸及紙錢千幅，又立三塚，題以冢名，表於道傍。師人觀之，莫不感泣。《太平御覽·葬送三》。

遺骨的收殮與厚葬顯示了對亡者的深切尊重，表達了對將士犧牲的哀悼與崇敬。劉昌之夢見亡者的愧謝之意，這一情節增加了事件的情感張力，使其更具人性化與神秘感，強化了對忠魂的敬意。

5. 殉葬：忠誠與犧牲的極端表現

「殉葬」是以活人陪葬的極端形式，代表對權威或情感的極致忠誠。《太平御覽》記載的殉葬現象常見於君主或貴族階層，揭示了等級社會的壓迫性與忠誠價值的扭曲。

《左傳·成上》曰：宋文公卒。始厚葬，用屨炭，益車馬，始用殉，重器備。槨有四阿，棺有輪檜。君子謂華元、樂莒「於是乎不臣。臣，治煩去惑者也。今二子者，君生則縱其惑，死又益其侈，是棄君子于惡，何臣之為？」《太平御覽·葬送一》宋文公卒始用殉，是為了彰顯君王地位的厚葬展現。《戰國策》曰：秦宣太后愛魏餘，病且死，令曰：「我死，必以魏子為殉。」庸芮為之說后曰：「以死者為有知乎？」曰：「無知。」芮曰：「何乃空以生之所愛，葬無知之死人哉？若死者有知，先王之積怒久矣。太后救過不暇，何得私魏子乎？」太后乃止。《太平御覽·葬送一》強調了儒家思想中的倫理觀念，儘管秦宣太后出於對魏子的愛，卻仍應遵循對生死的道德規範和合理性考量。這也顯示出古代社會對死亡、葬禮和殉葬的嚴格要求，且更加重視禮儀和道德原則。

《漢書·惠帝紀》「高皇后之葬，不殉人。」漢惠帝劉盈反對殉葬制度，在其母親高皇后（呂后）去世後明確不採用人殉。這反映了漢代對殉葬制度的逐步廢止。然而《資治通鑒·唐紀三十四》「李茂貞以活人殉葬，動數百人，世人痛恨之。」記載唐代李茂貞在葬禮中仍用活人殉葬，且數量高達數百人，這種極端

的行為受到當時社會的譴責。

6. 招魂葬：靈魂歸來的儀式

「招魂」為古代喪葬禮儀中的一個儀節，《楚辭·國殤》「招魂兮歸來，反故鄉兮。」是呼喚死者的亡靈重新回到肉體的最後的努力。這種招魂，是在逝者的身體依然存在的情況下進行的。它反映了活著的人對逝者的依依不捨的感情，祈禱他重新復活的願望。這種觀念在漢朝以後，特別是戰亂時期，遇到了新的情況。《三國志·陸抗傳》「抗父議卒於江陵，未得還喪，吳主命招其魂而葬之。」西晉末期，胡族入侵中原，大批中原人士紛紛南遷，甚至連朝廷都遷到了建康。有的士人家人輾轉遷到南方，但自己卻喪身於北方的戰亂，連屍體都無法找到。這種墓穴中沒有屍體，只有靈魂的喪葬方式，便是所謂的「招魂葬」。盛行於兩晉。招魂葬涉及通過特定儀式召回亡者靈魂並進行安葬。《太平御覽》的記載顯示，招魂葬承載了對靈魂不滅的信仰，並試圖消解死亡帶來的心理陰影。

《晉中興書》曰：東海王越妃裴氏，痛越棺柩被焚，乃招魂，葬越於丹徒。中宗以為非禮，下詔曰：「夫冢以藏形，廟以安神。今世招魂葬者，是埋神也。其禁之。」東海王越去世後，棺柩遭焚毀，其妃子裴氏深感悲痛，於是進行了「招魂葬」的儀式。這種招魂葬的做法雖出於哀思，但在當時被認為與禮制相悖。晉中宗（司馬睿）認為招魂葬並不符合禮法，指出「夫冢以藏形，廟以安神」。強調了古代喪葬文化中的基本觀念：墳墓的功能是安葬亡者的形體，而宗廟則是用來供奉亡者的靈魂，因此下詔明確禁令。

7. 改葬：風水與命運的相互作用

「改葬」指重新選址安葬，古人相信墓地的位置影響後代的福祉，通過調整外在環境，改變命運與家庭榮枯的願望。改葬是一項重大且莊重的決定，通常在特定情況下進行，需慎重考量並遵循禮儀。改葬的主要原因包括禮制考量、風水因素、環境變遷、家族團聚及宗教或倫理需求。若原墓地不符合逝者的信仰或遺願，家屬可能選擇改葬以實現其生前心願。改葬過程需充分尊重逝者，慎重選址，避免冒犯亡靈，並通過莊重儀式達到告慰生者與延續傳統的雙重目的。以尋求更好的風水。《太平御覽》中提到的改葬多與風水觀念相關，

《左傳·隱公》又曰：元年冬，十月庚申，改葬惠公。公弗臨，賈逵曰：改葬，改備禮也。葬嗣君之事，公不臨，言無恩。禮曰改葬細也。故不書。惠公

之薨也，有宋師，太子少，葬故有闕。是以改葬。言是以，明禮缺故也。又曰：天子七月而葬，同軌畢至；諸侯五月，同盟至；大夫三月，同位至；士逾月，外姻至。《太平御覽·葬送一》此則改葬記載，是一種補救的行為，反映了禮儀的修正與完善。惠公去世後，由於當時太子年幼且有缺失，葬禮未能完備，這才需要進行改葬來補充遺缺。這一點揭示了儒家對於完整葬禮的重視，強調即使先前的葬禮有所不足，也應當修正。

王隱《晉書》曰：蘇韶，安平人也。為中牟令。第九子名節，晝日見韶入，乘馬，介黃練衣，曰：「吾欲改葬。」乃授節為書曰：「吾性好愛京洛，每往來瞻睹芒山上，樂哉乎！此萬代之基也。背孟津洋洋之河，南望天邑濟濟之盛。此志雖未言，銘之於心。不圖奄忽，所懷未果。前至十月，可速改葬。買數畝地，便自足矣。」《太平御覽·葬送二》蘇韶在遺命中表達了他對京洛、芒山等地的感情，並希望將來的葬地能夠選擇一個風水良好的地方。這顯示他對家族後代安葬的考慮，不僅是對死後的尊重，也是為了未來的安定與傳承。

《晉書》曰：成都王穎死，其後汲桑害東嬴公騰，稱為穎報仇。遂出穎棺，載之於軍中。每事啟靈，以行軍令。桑敗，棄棺於故井中，穎故臣收之，改葬於洛陽。《太平御覽·葬送二》穎棺木的命運在這段故事中可見一斑，先是被帶出軍營，象徵著對亡者的尊重與報仇的決心；後來被棄於井中，反映了失敗與命運的無常。最終的改葬，則象徵著亡者的尊嚴得到恢復，也反映出葬禮不僅是對死者的告別，也是對他一生事業的某種終結與總結。

8.路葬：階層分明的喪儀

「路葬」指以路車運送靈柩到墓地，是喪禮中地位較高者才使用的禮制。古代葬禮安排除了考量死者的身分地位外，另外也包括死者生前功過，是否屬壽終正寢的情況，諸如這些因素皆會影響其葬禮的安排。《禮記·檀弓》記載，「天子之喪，用大路；諸侯用小路；士用步輿」，表明不同社會階層使用不同等級的喪車。此外，喪車必須以簡約、肅穆為主，強調對亡者的尊重與哀悼。

《左傳·昭二》曰：叔孫卒，杜洩將以路葬，且盡卿禮。南遺謂季孫曰：「叔孫未乘路，葬焉用之？且冢卿無路，介卿以葬，不亦左乎？」《太平御覽·葬送一》魯昭公派杜洩辦理叔孫豹的葬禮。之所以這樣安排，很可能是由於其嫡子或死或奔，不得為喪主的緣故。杜洩打算用天子賜予叔孫豹的路車隨葬，並完

全按照卿禮來安葬叔孫豹。南遺則以叔孫生前未曾乘路及正卿季氏無路為由，加以阻撓，二人因此在季氏面前爭辯。南遺之議雖然得到季氏的支持，但杜洩嚴辭抗辯，季氏只好容許用路隨葬（2013, 許子濱）。整體事件反映了當時貴族間對於禮儀制度的重視與執著，在周禮體系中，喪葬的規模和所用器物需與死者的地位相稱，超越本分會被認為是違反禮制，甚至可能遭到非議。

參、《太平御覽》「葬送」記載的意義

儒家思想強調「重生避死」，側重現世倫理與人倫道德，形成避談死亡的文化，既有利也有弊。利在於促進個人積極入世，強調孝道、修身、齊家、治國，避免因過度思索死亡而滋生消極情緒，維護社會穩定與心理健康。同時，將死亡話題淡化，集中力量於現實責任與家庭福祉，有助於推動個體與社會的發展。然而，避談死亡也帶來弊端，例如對死亡準備的忽視，使得臨終關懷與喪葬規劃缺乏討論空間，導致儀式化與形式化的喪葬習俗過於繁重。此外，過度迴避可能加深對死亡的恐懼，缺乏面對生命終點的理性態度，不利於心理建設與生命教育的推行。在死亡禁忌肆虐下，最不可思議的是，在浩瀚史籍中，竟無一本跨越朝代的喪葬禮俗專著。綜合以上敘述，獲得下列結論：

一、《太平御覽》中有專門的「葬送」類目，匯集歷代文獻中與喪葬相關的記載，涵蓋了禮制、風俗、故事等二百多篇，展現了古代社會對死亡、祖先與生命延續的多重認知，是史上最完整的關於「葬送」（葬、殯葬）的文獻彙編。

二、《太平御覽》輯錄的「具體的葬送形式」，包括土葬、合葬、歸葬、槨葬、僕葬、水葬等，分別代表傳統與親情的象徵、家庭倫理與血緣延續、鄉土情結與精神皈依、過渡性的權宜之計、簡約與自然的回歸、地域適應與靈魂遷徙等相關意涵，並提供認識各種葬送形式的豐富史料。

三、《太平御覽》輯錄的「葬禮的文化理念與儀式特徵」，包括殯葬、厚葬、薄葬、收葬、殉葬、招魂葬、改葬、路葬等，分別代表禮制與哀思的儀式、權勢與榮耀的象徵、節儉與德行的實踐、尊重生命的普遍價值、忠誠與犧牲的極端表現、靈魂歸來的儀式、風水與命運的相互作用、階層分明的喪儀等相關文化理念或儀式特徵，並提供了解古代葬送文化的珍貴紀錄。

四、《太平御覽》在禮儀部下列「葬送」目，在「葬送」目下再列「葬」、「殯葬」的措施，為今日「生命禮儀」、「喪葬」、「殯葬」正名討論時，提供可

否回歸史實，以「葬送」作為取代「殯葬」的另一選項？

肆、參考文獻

一、古籍

- 〔戰國〕呂不韋撰，陳奇猷校釋：《呂氏春秋新校釋》，上海：上海古籍出版社，2009年。
- 〔漢〕司馬遷著，〔日〕瀧川資言考證：《史記會注考證》，高雄：復文圖書出版社，1991。
- 〔漢〕王充撰，黃暉校釋：《論衡校釋》，北京：中華書局，2009年。
- 〔漢〕鄭玄注，〔唐〕孔穎達疏：《禮記注疏》，臺北：藝文印書館，2013年。
- 〔魏〕何晏，〔宋〕邢昺疏：《論語注疏》臺北：藝文印書館，2013年。
- 〔晉〕杜預注，〔唐〕孔穎達疏：《春秋左傳注疏》，臺北：藝文印書館，2013年。
- 〔晉〕陳壽撰，〔南朝宋〕裴松之注，盧弼集解：《三國志集解》，上海：上海古籍出版社，2009年。
- 〔南朝宋〕范曄撰，〔唐〕李賢注：《後漢書》，北京：中華書局，2010年。
- 〔北齊〕魏收：《魏書》，北京：中華書局，1974年。
- 〔唐〕房玄齡：《晉書》，北京：中華書局，1974年。
- 〔宋〕李昉撰：《太平御覽》，石家莊：河北教育出版社，1994年。

二、近代著作

- 許子濱(2013)。《左傳》「葬鮮者自西門」與「卿喪自朝」解。中國文化研究所學報，(57)，1-21。
- 郭萬青(2013)。宋本《太平御覽》引《魯語》校證。應華學報，(11)，39-61。
- 曾煥棠(2015)。考證喪禮服務的殯葬與喪葬。中華禮儀，(32)，47-48。
- 蒲慕州(1989)。論中國古代墓葬形制。國立臺灣大學文史哲學報，(37)，233-279。
- 魯瑞菁(2015)。考古出土的漢代夫妻並穴合葬墓、同穴合葬墓論略，靜宜中文學報，(7)，21-46。
- 謝君直(2017)。《左傳·隱公》所述「禮」之倫理思想。鵝湖學誌(58)6，1-28。

公立幼兒園教保服務人員創新教學對組織承諾之影響

劉財龍^{1*} 宋金玲² 簡薇一³ 杜雅玲⁴ 周明香⁵
許能容⁶ 許馨尹⁷ 陳明鍇⁸ 劉煥明⁹

摘要

本研究經回顧國內有關公立幼兒園教保服務人員文獻，探討公立幼兒園教保服務人員創新教學對組織承諾之影響相關研究顯少，亦引發本研究探討此議題之探討動機，期望探討與發現創新教學對組織承諾會產生何種影響性，及何者影響性較大等研究目的。本研究採用問卷調查法，以立意抽樣方式發放問卷給屏東市 10 家公立幼兒園之全部教保服務人員(含園主任、幼教師、教保員、助理教保員)填答，共蒐集有效問卷 62 份，有效樣本回收率達 96.9 %。經由多元迴歸分析驗證各研究假說，研究結果發現創新教學之教學理念創新、教學內容創新、教學資源創新對組織承諾(含努力承諾、留職承諾、價值承諾)有正向顯著影響，創新教學之教學方式創新與評量方式創新對組織承諾呈現部份正向顯著影響。整體而言，本研究發現創新教學之教學理念創新對組織承諾影響性最大，其次依序為教學資源創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新。最後，本研究提出公立幼兒園教保服務人員創新教學之教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方式創新等愈高，應會有助增進組織承諾之管理意涵與建議。

關鍵字：公立幼兒園、教保服務人員、創新教學、組織承諾

^{1*} 大仁科技大學幼兒保育系副教授，通訊作者：jasonliu@tajen.edu.tw

² 大仁科技大學幼兒保育系學生

³ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁴ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁵ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁶ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁷ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁸ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁹ 大仁科技大學幼兒保育系學生

The Impact of Innovative Teaching of Public Preschool Educators on Organizational Commitment

Tsai-Lung Liu^{1*} Chin-Ling Sung² Wei-Yi Jian³ Ya-Ling Du⁴
Ming-Hsiang Chou⁵ Neng-Jung Hsu⁶ Yin-Hsing Hsu⁷
Ming-Kai Chen⁸ Huan-Ming Liu⁹

Abstract

This study reviewed the domestic literature on public preschool educators and found that there were few relevant studies on the impact of innovative teaching of public preschool educators on organizational commitment. This also triggered the motivation for this study to explore this topic, hoping to explore and discover innovative teaching. What kind of impact will it have on organizational commitment, and which one has the greater impact, etc. This study adopted the questionnaire survey method, and distributed questionnaires through purposive sampling to all public preschool educators (including directors, teachers, education staff, and assistant education staff) in 10 public preschools in Pingtung City to fill in a total of 62 valid questionnaires were collected, and the valid sample recovery rate reached 96.9%. Through multiple regression analysis, each research hypothesis was verified. The research results found that the teaching concept innovation, teaching content innovation, and teaching resource innovation of innovative teaching have a positive and significant impact on organizational commitment (including effort commitment, retention commitment, and value commitment). The teaching of innovative teaching method innovation and evaluation method innovation show partially positive and significant effects on organizational commitment. Overall, this study found that innovation in teaching concepts of innovative teaching has the greatest impact on organizational commitment, followed by innovation in teaching resources, innovation in teaching content, innovation in teaching methods, and innovation in evaluation methods. Finally, this study proposes that the higher the teaching concept innovation, teaching content innovation, teaching method innovation, teaching resource innovation, evaluation method innovation, etc. of public preschool educators, the higher the management implications and impact of organizational commitment will be suggestion.

^{1*} Associate Professor, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University
(Correspondence: jasonliu@tajen.edu.tw)

² Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

³ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁴ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁵ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁶ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁷ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁸ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁹ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

Keywords: Public preschool, Educators, Innovative teaching, Organizational commitment

壹、前言

鄭美惠、謝美慧(2009)指出，幼教產業受到未來大環境少子化的影響，各幼兒園招生人數有普遍下滑之趨勢，也促使家長日益重視幼兒教育，尤其在幼兒教育精緻化、優質化等方面已成為時代趨勢，如何為幼兒打造一個優質的幼兒園，將是未來幼兒教育發展的新趨勢。基此，許美蓉、黃永寬，(2015)指出，隨著社會環境的改變，生活水準的提升，雙薪家庭日益增加情況下，產生家長陪伴與照顧幼兒的時間逐漸減少現象，加上少子化的趨勢，促使家長對家中幼兒凡事待其勞且更加百般呵護。梁瑋如(2023)則指出，知識移全球化與臺灣少子化等因素，促使幼兒教育的轉型與精緻化顯得隔外重要；幼兒教育應依據國家永續發展的競爭力做適時調整，並強調培育幼兒教保服務人員的高等教育機構教師，及與國際學術交流趨勢的重要性。因此，魏美惠(2005)指出，國內的一些私立大型幼兒園投入較大的資本與資源在經營規劃與設備上，尤其在園區內的硬體環境與教室設備皆呈現非常高級的質感。相對地，相較於私立大型幼兒園的良好硬體環境與教室設備，公立幼兒園的硬體環境與教室設備雖然較為簡樸會對招生方面產生一些困境影響，如果能增進教師專業素養與親師互動，相信在展現幼兒專業理念前題下，仍會有值得幼兒家長選擇公立幼兒園就讀的優勢(鄭美惠、謝美慧，2009)。

承上相關文獻顯示，我國公立幼兒園市場需求未來仍有相當大的成長空間。因此也引起國內諸多學者對「公立幼兒園教保服務人員」議題進行廣泛探討，經回顧國內有關公立幼兒園教保服務人員文獻，大多著重探討下列議題，如教學信念與班級經營效能(陳桂鳳、蘇育令，2020)、班級經營現況(王皚莉、蘇育令，2021)、知識分享與專業發展(藍秀雯、張弘勳，2022)、行政支持(陳信豪、何玉芬，2022)、情緒勞務與工作壓力(張志銘、鄭名菜、陳明宏、吳庭茂、張世沛，2021)、專業發展(書合瑩，2018)、業成長現況與需求(董怡君、歐陽閻，2018)、工作壓力(侯香如、張弘勳，2018)、教學實踐/創意教學及專業發展態度(林純雯，2019)、數學焦慮/教學實務及經驗(張麗芬，2020)、課後留園政策執行意向(葉權慧、廖益興，2018)、身體動作/健康領域教學實務及專業成長需求(施慧敏、劉佳杰、林耀豐，2017)、主動性人格與組織公民行為(吳淑鈴、藍依萍，2017)、大肌肉活動教學行為(王怡心、林彥伶，2014)、老人態度與參與服務行為意向(李青松、陳彥呈，2011)，但探討公立幼兒園教保服務人員創新教學對組織承諾之影響相關研究則顯少。

承上，就創新教學而言，劉秀枝(2012)主張扎根穩故的幼兒學前教育需要幼兒教師的用心計畫與創新教學，尤其是幼教教保服務人員為幼兒第一線的知識傳遞者，能否積極瞭解當前最新的知識脈動及應用於創新教學，進而能提升幼兒在日後的競爭力，實為公私立幼兒園教保服務人員頗需關注的重要議題。陳子晴(2019)則指出，國小附設公立幼兒園教保服務人員知覺主任正向領導現

況達高度發展，其中以建立正向關係表現最佳，教保服務人員知覺教學創新具有中高度表現，其中以教學內容的創新表現最佳，整體而言教學創新之理論模式關係獲得支持。承上相關研究可知，教保服務人員創新教學在公立幼兒園經營中為一項關鍵因素，也因此激發本研究探討此議題之動機。

其次，就組織承諾而言，李新民、鄭博真(2014)指出，分布式領導會讓幼兒園教師產生真誠信賴、認真投入幼兒園教育照顧工作，展現組織承諾從而奠定國家教育正確發展的穩固基石，並發現高雄市公私幼兒園分布式領導與幼兒園教師組織承諾之間具有顯著正向關聯。李新民(2003)指出，幼兒教育照顧成敗與否與基層幼兒園教師的組織承諾息息相關。龔信傑、曾柏瑋、吳百祿(2019)則指出，在面臨少子化的趨勢下，幼兒園教師的組織承諾關係著幼兒園的園務發展，並發現高雄市幼兒園教師對園長服務領導的知覺愈高，則對教師組織承諾的知覺也愈高。承上相關研究可知，組織承諾在幼兒園經營中為一項關鍵因素，也因此激發本研究探討此議題之動機。

綜上相關研究可知，從實務與議題缺口而言，本研究認為探討公立幼兒園教保服務人員創新教學對組織承諾影響之議題有其重要性，進而引發本研究欲探討此議題高度興趣。據此，本研究試圖以屏東市公立幼兒園之教保服務人員為調查樣本，期望達成下列研究目的：

- 一、探討教保服務人員創新教學對組織承諾會產生何種影響性，及何者影響性較大。
- 二、期望透過實證結果與發現，能協助國內公立幼兒園業者未來實務之參考依據，及給於未來從事此領域之相關研究學者給予一些研究建議與方向。

貳、文獻探討

一、創新教學

創新教學(innovative teaching)是指教師會自己想出新穎獨特的想法，不僅鼓勵他人參與且會進行計畫性的運用有效資源，進而將創新行為應用於實際的教學情境(王振鴻，2000)。陳子晴(2019)則主張創新教學是指以舊有的教學為基礎，透過不同的教學設計採用多元化的教學方式，提供多樣的教學資源，以激發學生的學習動機與興趣，進而豐富學生的學習經驗，達到提升學習效果的目的。承上相關研究對創新教學之定義，本研究定義創新教學是指幼兒園教保服務人員能以新意為教學設計出發點，並運用多元評量的教學方法、教材及內容，及提供多樣教學資源，並引領幼兒能激發新點子，進而提升學習效果。

回顧創新教學相關研究，如下說明。劉秀枝(2012)指出，公立幼兒園教保服務人員社群互動與職場希望感二者對創新教學具有正向顯著影響。沈素香(2011)指出，推動公立幼兒園教保服務人員創新教學信念包含，開創園所特色、

增進學生學習興趣，及提升教師教育專業。郭智玲(2018)則指出，公立幼兒園教師自主學習教學模式的實施能促進教學創新、行動研究與教學效能之教師專業成長。

有關如何衡量幼兒園教保服務人員創新教學，諸多學者也分別提供不同觀點。莊家慧(2023)經綜合國內外 14 篇文獻後，主張以理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方法創新等五個構面，衡量臺灣北中南東各地區公私立幼兒園教保服務人員創新教學。黃馨誼(2020)經綜合國內 12 篇文獻後，主張以教育理念創新、教學內容創新、教學方式創新、媒體設計與資源創新等四個構面，衡量新北市專設幼兒園教保服務人員創新教學。陳子晴(2019)經綜合國內外 11 篇文獻後，主張以教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新等四構面，衡量臺灣北中南東各地區公國小附設幼兒園教保服務人員創新教學。許靖悅(2015)則是經由綜合國內外 14 篇文獻後，主張以班級經營、教材內容、教學活動、教學評量等四構面，衡量台中市公私幼兒園教保服務人員創新教學。劉秀枝(2012)經參考 Chang, Chung and Bennington(2011)觀點，主張以師生互動、活用教材、多元教學、多元評量等四個構面，衡量公立國中、高中、小學及幼兒園教保服務人員創新教學。此外，吳芳欣(2023)經由綜合國內外 21 篇文獻後，主張以教學理念與思維、教學課程與內容、教學策略與資源運用、教學評量等四個構面，衡量臺灣中部地區公、私立及非營利幼兒園教保服務人員創新教學。

綜上不同衡量觀點，本研究認為莊家慧(2023)、陳子晴(2019)等 2 個研究主要皆著重以臺灣北中南東各地區公幼兒園教保服務人員為抽樣對象衡量其創新教學較能符合本研究目的的本質與抽樣範圍較廣泛具完整性，不同於黃馨誼(2020)、許靖悅(2015)、劉秀枝(2012)、吳芳欣(2023) 等研究僅局限於某地區(如新北市、台中市)或未針對幼兒園(如國中、高中、小學、幼兒園)教保服務人員為抽樣對象較不能符合本研究目的的本質與抽樣範圍較小不具完整性。據此，本研究參考莊家慧(2023)、陳子晴(2019)等觀點，教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方式創新等五個構面來衡量公立幼兒園教保服務人員創新教學。

二、組織承諾

組織承諾(organizational commitment)係指，教師透過對幼兒園目標與工作的認同、投入、付出，所彰顯的個體與幼兒園親密連結關係(李新民、鄭博真，2014)。鄭閔薰(2023)主張組織承諾是指，教保服務人員對於幼兒園教育願景與目標的認同，願意為幼兒園與幼兒付出心力與貢獻所學，並有意願繼續留任於幼兒園服務。此外，洪佩如(2022)主張，組織承諾定義為教保服務人員對於幼兒園教育理念與願景發展，且教保服務人員對其教保工作能展現積極的態度，並願意持續留任為組織服務。承上相關研究對組織承諾之定義，本研究定義組

織承諾是指幼兒園教保服務人員對於幼兒園教育願景與目標的認同，對其教保工作能展現認同、投入、付出等積極態度，並展現繼續留任於組織服務之意願。

回顧組織承諾相關研究，如下說明。林鏡晴(2017)發現，幼兒園之組織承諾、教師組織承諾、教師幸福感與教師組織承諾有顯著相關。吳安美(2016)指出，幼兒園教師職業承諾及工作績效對離職意向具有預測力。此外，鄭閔薰(2023)則主張，幼兒園教保人員感知園長轉換型領導、組織承諾與工作績效及各層面均有顯著正相關。

有關如何衡量教保服務人員組織承諾，不同學者有不同觀點。Smoech and Bogler (2002)主張以認同、投入、忠誠等三個構面來衡量教師組織承諾。Allen and Meyer (1990)是經由彙整多種替代觀念，以情感承諾、持續承諾、規範承諾等三個構面來衡量組織承諾。李新民、戴嘉南、黃美惠(2005)主要是參考 Poter, Steers, Mowday and Boulian (1974)觀點，以努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個構面，做為衡量幼兒園教師組織承諾依據。李新民、鄭博真(2014)主要是參考上述提及國內外學者觀點後，以努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個構面，做為衡量幼兒園教師組織承諾依據。此外，洪佩如(2022)是參考 Poter et., al (1974)、Allen and Meyer (1990)觀點以理念認同、努力負責、持續留任等三個構面，做為衡量幼兒園教保服務人員組織承諾依據。鄭閔薰(2023)是參考 Allen and Meyer (1990)觀點以情感性、持續性、規範性等三個構面，做為衡量幼兒園教保服務人員組織承諾依據。

綜上不同組織承諾衡量觀點，本研究認為不同研究雖衡量觀點詞意與構面不同，但其內涵是大同小異。整體而言可歸納為三類衡量觀點，(1)認同、投入、忠誠，(2)情感承諾、持續承諾、規範承諾，(3)努力承諾、留職承諾、價值承諾等三類衡量觀點構面。本研究認為，認同是指堅決信仰與支持組織的目標與文化價值觀，其內涵與情感承諾、價值承諾頗為相同。投入是指極度願意為組織在工作上付出與努力，其內涵與持續承諾、努力承諾頗為相同。此外，忠誠是指對組織的關懷，願意繼續留任於組織服務，其內涵與留職承諾、規範承諾頗為相同。據此，本研究主要參考李新民、鄭博真(2014)觀點，主要原因為該研究已參考上述提及國內外學者觀點(李新民等人，2005; Allen & Meyer, 1990; Poter et., al, 1974; Smoech & Bogler, 2002)，此外亦與洪佩如(2022)、鄭閔薰(2023)等研究之衡量觀點關連性高，故本研究參考李新民、鄭博真(2014)觀點，以努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個構面，做為衡量公立幼兒園教保服務人員組織承諾依據。

三、創新教學與組織承諾

孫培真、周至宏(2011)認為創新教學在當今的知識科技中是一門重要課題，因此必須關切到新意與活潑的創新教學，使用先進資訊科技增進教學能力如此才能引發學生的學習興趣，才會產生良好的教學成效。鄧宇君(2020)指出，

教師創新教學與幸福感間有正向顯著相關。此外，顏妙如(2020)則指出創新教學透過學校生活適應、幸福感中介作用對創造力產生正向知覺。

綜上所述相關研究發現，本研究推論公立幼兒園教保服務人員在其創新教學，包括教學理念創新(如能瞭解當前幼兒教育的新趨勢，願意不斷充實自我以激盪出創新教學主意)、教學內容創新(如在課程內容與活動設計上提供不同程度的幼兒符合個別化需要的學習內容，使幼兒的學習多元且豐富)、教學方式創新(如能運用創新的教學方法引發幼兒學習意願，進一步提高幼兒的學習成效)、教學資源創新(如能因應課程與幼兒的個別需求採用不同且創新的軟硬體設備與布置，進一步透過補充教學資源來豐富教學內容)、評量方式創新(如能依據每位幼兒的不同學習狀況與情境，採用合宜且多元的評量方式)等表現越佳，則越能提升教保服務人員組織承諾(努力承諾、留職承諾、價值承諾)產生一定正向影響性。

基此，首先就創新教學之教學理念創新而言，本研究推論公立幼兒園教保服務人員之教學理念創新表現越佳，意涵教保服務人員的覺察幼兒教保未來發展趨勢、配合教育政策或新興的教育議題進行課程設計、將新知識應用在教學內容中、在課程教學設計上融入新的教育理念、廣泛吸收新知識充實自我以增進教學創新知能等方面的教學理念創新表現越佳，進而對組織承諾，含努力承諾(如努力教學)、留職承諾(如為現在所服務幼兒園長期效力)、價值承諾(如教育理念與幼兒園的教育理念一致)，將有一定正向影響性。

其次就創新教學之教學內容創新而言，本研究推論公立幼兒園教保服務人員之教學內容創新表現越佳，意涵教保服務人員提供幼兒多元的學習經驗豐富幼兒的學習、因應不同程度的幼兒設計不同的學習內容、設計多樣性且能引起幼兒興趣的課程、適時彈性調整教學內容等方面的教學內容創新表現越佳，進而對組織承諾，含努力承諾(如幼兒園的工作都會全力以赴去做)、留職承諾(如目前的工作環境很難引發離職)、價值承諾(如支持幼兒園的辦學理念)，將有一定正向影響性。

再就創新教學之教學方式創新而言，本研究推論公立幼兒園教保服務人員之教學方式創新表現越佳，意涵教保服務人員運用適切的教學策略引導幼兒學習、願意使用創新的教學方式來刺激幼兒的思考能力、提供體驗/操作/實作的歷程培養幼兒如何解決問題、以探究方式引導幼兒發現問題並學習解決問題、使教學方式活潑生動化以提高幼兒學習興趣等方面的教學方式創新表現越佳，進而對組織承諾，含努力承諾(如願意額外付出時間與精力完成上司交辦的工作)、留職承諾(如願意長期留任在幼兒園並以身為其成員為榮)、價值承諾(如以身為幼兒園的一份子為榮)，將有一定正向影響性。

再就創新教學之教學資源創新而言，本研究推論公立幼兒園教保服務人員之教學資源創新表現越佳，意涵教保服務人員利用網際網路搜尋教學資源讓教學內容更加豐富、使用教具來輔助教學、因應不同教學主題營造相對應的教學

環境與氛圍、運用科技資源增進幼兒的學習興趣等方面的教學資源創新表現越佳，進而對組織承諾，含努力承諾(如願意接受園方指派的任何工作)、留職承諾(如肯定目前所服務的幼兒園是相當理想的工作場所)、價值承諾(如關心幼兒園的未來經營發展)，將有一定正向影響性。

最後就創新教學之評量方式創新而言，本研究推論公立幼兒園教保服務人員之評量方式創新表現越佳，意涵教保服務人員依據評量結果來調整教學內容、運用各種教學教材實施多元評量、依據幼兒個別差異創新設計教學評量、依據教學目標與內容採用多元的評量方式、對幼兒的學習表現進行過程性與總結性評量等方面的評量方式創新表現越佳，進而對組織承諾，含努力承諾(如幼兒園的工作都會全力以赴去做)、留職承諾(如目前的工作環境很難引發離職)、價值承諾(如支持幼兒園的辦學理念)，將有一定正向影響性。

綜上相關研究與本研究推論，建立假說 1 與其相關假說如下：

假說 1：教保服務人員創新教學對組織承諾有正向顯著影響。

假說 1-1：教保服務人員教學理念創新對組織承諾有正向顯著影響。

假說 1-2：教保服務人員教學內容創新對組織承諾有正向顯著影響。

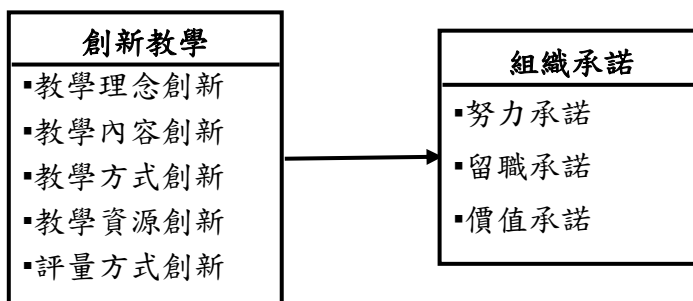
假說 1-3：教保服務人員教學方式創新對組織承諾有正向顯著影響。

假說 1-4：教保服務人員教學資源創新對組織承諾有正向顯著影響。

假說 1-5：教保服務人員評量方式創新對組織承諾有正向顯著影響。

四、研究架構

依據上述創新教學、組織承諾之文獻探討，本研究經由推論相關研究假說，進而嘗試建構本研究架構如圖 1 所示，期望後續實證結果可作為國內公立幼兒園業者與學術研究之參考。



假說 1, 1-1~1-5

圖 1 本研究架構

參、研究方法

一、資料蒐集

本研究採用以問卷為工具，針對屏東市私立幼兒園之教保服務人員進行調查，以蒐集所需各項變數資料。以下擬分別就研究資料流程、量表設計、抽樣設計等三部份加以說明。

(一)研究資料流程

本研究之資料蒐集流程是先以文獻探討與研究架構構念下(創新教學、組織承諾)各變數為基礎設計而得量表(問卷)內容，再經由抽樣設計，以確定進行正式問卷發放時間、對象、樣本數、抽樣方式、資料分析方法，及學術倫理等程序。

(二)量表設計

本研究量表的內容係以文獻探討與研究架構構念下(創新教學、組織承諾)各變數為基礎設計而得。量表設計內容共分為三個部份，包含創新教學、組織承諾，及教保服務人員基本資料，全部採取封閉式設計，以李克特五點量表(Likert's five-points scale)加以衡量。

承上，依據我國幼兒教育及照顧法第三章十六條所訂，幼兒園除公立學校附設者及分班免置園長外，應置下列專任教保服務人員：園長、幼兒園教師、教保員或助理教保員。基此，本研究所稱之公立幼兒園之教保服務人員，係指專任於政府立案之公立幼兒園的主任、幼教師、教保員、助理教保員。

(三)抽樣設計

依據全國教保資訊網(2024)資料顯示，全國幼兒園家數共 7079 家(含公立 2523 家、私立 4181 家、非營利 525 家、準公托 2033 家)，屏東縣公立幼兒園 152 家，屏東市公立幼兒園 11 家(含仁愛、民和、勝利、建國、前進、大同、唐榮、凌雲、民生、公館等 10 家國民小學附設幼兒園，國立屏東大學附設實驗國民小學附設幼兒園 1 家)。依據研究目的所述，本研究針對屏東市 11 家公立幼兒園施測母體進行全部教保服務人員以立意抽樣(purposive sampling)方式進行問卷調查。承上，本研究採取立意抽樣的理由為，由本研究人員直接(而非隨機)選取一群應該要能充分代表母體的子群體進行取樣，符合吳麗珍、黃惠滿、李浩銑(2017)之觀點，立意取樣是研究者從可近母群體精挑細選出來的，

每個研究對象因其特質不同，提供給研究者不同深度的資料，非任何一研究可近母群體的成員就能夠取代，也並非是就近或容易找到。基此，本研究在抽樣上應具完整性與代表性。基此，本研究在抽樣上應具完整性與代表性。

為避免產生抽樣誤差，本研究人員於 2024 年 9~10 月期間，親自到上述提及之屏東市 11 家公立幼兒園，請園主任同意及請其教保服務人員(含園主任、幼教師、教保員、助理教保員)協助填答問卷，因其中有 1 家公立幼兒園不方便協助填答問卷，故針對 10 家公立幼兒園，發放 64 份問卷，扣除回收後 2 份不完整或遺漏之無效問卷，共回收 62 份問卷，故有效樣本回收率是 96.9%。

二、研究工具

依據研究架構(如圖 1)，以下擬分別就創新教學量表、組織承諾量表、教保服務人員基本資料，及資料分析方法等四部份加以說明。

(一)創新教學

創新教學各題項是參考莊家慧(2023)、陳子晴(2019)等不同學者觀點(原因已在上述文獻探討內容說明)，以教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方式創新等五個衡量構面共 23 個題項，修訂部份題項詞意後來衡量公立利幼兒園教保服務人員創新教學。進一步地，題項內容並經由上述抽樣設計提到之屏東市公立幼兒園園長/主任(專家)進行審視修正後而決定。各構面操作性定義與衡量題項，分述如下：

1.教學理念創新：教學理念創新指公立幼兒園教保服務人員，能瞭解當前幼兒教育的新趨勢，願意不斷充實自我，廣泛吸收新知識改變個人的教學想法，以激盪出創新教學主意。有 5 個題項，我會覺察幼兒教保未來發展的趨勢、我會配合教育政策或新興的教育議題進行課程設計、我會在課程教學設計上融入新的教育理念、我會廣泛吸收新知識充實自我以增進教學創新知能、我會將新知識應用在教學內容中。

2.教學內容創新：教學內容創新指公立幼兒園教保服務人員願意在課程內容與活動設計上保持高度的彈性、多樣性，提供不同程度的幼兒符合個別化需要的學習內容，使幼兒的學習多元且豐富。有 4 個題項，我會因應不同程度的幼兒設計不同的學習內容、我會設計多樣性且能引起幼兒興趣的課程、我會提供幼兒多元的學習經驗豐富幼兒的學習、我會適時彈性調整教學內容。

3.教學方式創新：教學方式創新指公立幼兒園教保服務人員，能運用新穎的策略或創新的教學方法，引發幼兒學習意願，並以開放式且多元的教學方式刺激幼兒的思考能力，進一步提高幼兒的學習興趣與學習成效。有 5 個題項，我會提供體驗/操作/實作的歷程培養幼兒如何解決問題、我會以探究方式引導幼兒發現問題並學習解決問題、我會運用適切的教學策略引導幼兒學習、我願

意使用創新的教學方式來刺激幼兒的思考能力、我會使教學方式活潑生動化以提高幼兒學習興趣。

4.教學資源創新：教學資源創新指公立幼兒園教保服務人員，因應課程與幼兒的個別需求採用不同且創新的教具、學習環境、軟硬體設備與布置，並提供協助幼兒以符合不同的學習需求，進一步透過補充教學資源來豐富教學內容與學習內涵。有 4 個題項，我會使用教具來輔助教學、我會因應不同教學主題營造相對應的教學環境與氛圍、我會利用網際網路搜尋教學資源讓教學內容更加豐富、我會運用科技資源增進幼兒的學習興趣。

5.評量方式創新：評量方式創新指公立幼兒園教保服務人員能依據每位幼兒的個別差異性、個別需求及不同學習狀況，因應不同學習情境，採用合宜且多元的評量方式，自身也應持續進行教學反思以不斷的精進與調整教學內容。有 5 個題項，我會依據幼兒個別差異創新設計教學評量、我會依據教學目標與內容採用多元的評量方式如口語表達/操作/作品檔案/觀察紀錄等、我會依據評量結果來調整教學內容、我會運用各種教學教材實施多元評量、我會對幼兒的學習表現進行過程性與總結性評量。

以上各題目以李克特五點順序尺度來衡量，教保服務人員依實際符合情形回答，愈符合代表與實際情形愈接近，符合程度區分為「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」等五種情形，分別給予 1 至 5 分的評分。

(二)組織承諾

組織承諾各題項是參考李新民、鄭博真(2014)觀點(原因已在上述文獻探討內容說明)，以努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個構面共 12 個題項，修訂部份題項詞意後來衡量公立幼兒園教保服務人員組織承諾。進一步地，題項內容並經由上述抽樣設計提到之屏東市公立幼兒園園長/主任(專家)進行審視修正後而決定。各構面操作性定義與衡量題項，分述如下：

1.努力承諾：努力承諾指公立幼兒園教保服務人員，為追求幼兒園的組織利益而產生努力不懈的強烈意願。有 4 個題項，我願意接受園方指派給我的任何工作、努力教學是我對幼兒園最好的回覆、我願意額外付出時間與精力完成上司交辦的工作、凡是幼兒園的工作我都會全力以赴去做。

2.留職承諾：留職承諾指公立幼兒園教保服務人員，願意長期留任在幼兒園並以身為組織的成員為榮。有 4 個題項，離開現在服務的幼兒園我心理會感到很難過、目前的工作環境引發我離開的因素相當少、我目前所服務的幼兒園是相當理想的工作場所、我決定為現在所服務幼兒園長期效力。

3.價值承諾：價值承諾指公立幼兒園教保服務人員，深信與擁護幼兒園的目標與價值。有 4 個題項，我支持本幼兒園的辦學理念、我以身為本幼兒園的

一份子為榮、我關心本幼兒園的未來經營發展、我的教育理念與本幼兒園的教育理念一致。

(三)教保服務人員基本資料

教保服務人員基本資料，包括婚姻(已婚、未婚)、職務(園主任、幼教師、教保員、助理教保員)、年齡(20歲(含)以下、21-30歲、31-40歲、41-50歲、50歲(含)以上)、學歷(高中(職)畢業、專科畢業、大學畢業、碩士(博士)畢業)、服務年資(未滿5年、5-10年、11-15年、16-20年、21年以上)等不同區間供教保服務人員填答。

(四)資料分析方法

本研究使用 SPSS22.0 版統計分析軟體進行資料分析，含(1)敘述性統計分析(Descriptive Analysis)：將受測者(員工)基本資料以次數分配表方式呈現，以能對初級資料分佈情形能有較清楚概念。(2)因素分析(Factor Analysis)：瞭解各變數之量表題目是否會形成單一因素結構。(3)信度分析(Reliability Analysis)：驗證所衡量各構面題項是否具有內部一致性，及確定是否和文獻探討所提出構面相符合。(4)效度分析(Validity Analysis)：檢定量表內容效度是否具有效度。(5)相關性分析(Correlation Analysis)：瞭解各變數間之相關性與方向性。(6)迴歸分析(Regression Analysis)：驗證各項研究假說是否成立。

肆、研究結果與討論

承上抽樣設計已說明，本研究發放問卷給屏東市 10 家公立幼兒園之全部教保服務人員填答，共蒐集有效問卷 62 份。樣本人口統計變數之統計結果，詳列表 1 所示。婚姻方面以已婚居多，佔總人數 64.5%；職務方面以幼教師佔總人數 48.4% 為最多，依序為教保員、園主任、助理教保員；年齡方面以 41-50 歲者佔總人數 35.3% 為最多，依序為 51 歲(含)以上、31-40 歲、21-30 歲、20 歲(含)以下；學歷方面以大學畢業佔總人數 56.5% 為最多，其次為碩士(博士)畢業、專科畢業、高中(職)畢業；服務年資方面以 21 年以上佔總人數 32.3% 為最多，依序為 11-15 年、16-20 年、未滿 5 年、5-10 年。

表 1 描述性統計分析

變數	內容				
婚姻	已婚 (64.5%)	未婚(35.5%)			
職務	園主任 (14.5%)	幼教師 (48.4%)	教保員 (33.9%)	助理教保員 (3.2%)	
年齡	20 歲(含) 以下(0%)	21~30 歲 (12.9%)	31~40 歲 (24.2%)	41~50 歲 (35.5%)	51 歲(含) 以上 (27.4%)
學歷	高中(職) 畢業(0%)	專科畢業 (1.6%)	大學畢業 (56.5%)	碩士(博士)畢業 (41.9%)	
服務年資	未滿 5 年 (16.1%)	5-10 年 (12.8%)	11-15 年 (25.8%)	16-20 年 (13.0%)	21 年以上 (32.3%)

一、因素分析、信度及效度檢定

本研究針對創新教學(五個構面)與組織承諾(三個構面)構念之變數因素分別進行因素分析，經以主成份分析與最大變異轉軸法，萃取因素負荷量絕對值大於 0.5 與特徵值大於 1 者，經刪除「努力教學是我對幼兒園最好的回覆」一個因素負荷量絕對值偏低之題項後，其結果(因素負荷量、特徵值、累積解釋變異量)，詳見表 2 所示。由表 2 可知所萃取各項因素負荷量絕對值都大於 0.5。此外，亦有不錯之累積解釋變異量，如教學方式創新 65.542%、教學資源創新 71.014%、留職承諾 71.302%、價值承諾 77.725%。

信度檢定方面，本研究針對創新教學與組織承諾等構念之構面(變數)因素，分別進行信度分析之結果由表 2 顯示創新教學構念所有變數之 Cronbach's α 係數介於 0.857 至 0.920 之間(如教學理念創新 0.873、教學方式創新 0.910)。

此外，組織承諾構念所有變數之 Cronbach's α 係數介於 0.845 至 0.931 之間 (如留職承諾 0.915、價值承諾 0.931)。符合 Wortzel (1979) 之觀點 Cronbach's α 值大於 0.7 標準，此結果說明本研究量表具有良好信度。

效度檢定方面，本研究是採用內容效度進行問卷(量表)編製的效度分析。鍾燕宜、陳景元(2018)指出，內容效度主要是依據編製者對於所要測量特質之概念與假設，採用邏輯的分析方法進行判斷，重視測驗題的研製與預試過程，如此在質量分析兼顧下，應獲得測驗內容的代表性與適切性。基此，本研究量表題項採用與參考先前研究量表為基礎，並經由專家修定辭意與語句後而訂定，因此本研究量表應具有適切性與內容效度。

表 2 各構面(變數)之因素分析、信度分析及效度分析

構念	構面	衡量題項	因素 負荷 量	特 徵 值	累 積 解 釋 變 異 量	分 項 總 對 項 相 係 數	Cron bach 's α
創新 教學	教學 理念 創新	我會覺察幼兒教保未來發展的趨勢	0.664	11.2 45	48.8 92%	0.540	0.87 3
		我會配合教育政策或新興的教育議題進行課程設計	0.680			0.681	
		我會在課程教學設計上融入新的教育理念	0.779			0.292	
		我會廣泛吸收新知識充實自我以增進教學創新知能	0.818			0.747	
		我會將新知識應用在教學內容中	0.816			0.754	
	教學 內容 創新	我會因應不同程度的幼兒設計不同的學習內容	0.798	1.97 0	57.4 56%	0.801	0.92 0
		我會設計多樣性且能引起幼兒興趣的課程	0.803			0.860	
		我會提供幼兒多元的學習經驗豐富幼兒的學習	0.760			0.816	
		我會適時彈性調整教學內容	0.774			0.788	
	教學 方式 創新	我會提供體驗、操作、實作的歷程培養幼兒如何解決問題	0.792	1.63 0	65.5 42%	0.783	0.91 0
		我會以探究方式引導幼兒發現問題並學習解決問題	0.866			0.790	
		我會運用適切的教學策略引導幼兒學習	0.849			0.849	
		我願意使用創新的教學方式來刺激幼兒的思考能力	0.661			0.757	
		我會使教學方式活潑生動化以提高幼兒學習興趣	0.645			0.677	

創新教學	教學資源創新	我會使用教具來輔助教學	0.795	1.488	71.04%	0.711	0.857
		我會因應不同教學主題營造相對應的教學環境與氛圍	0.646			0.573	
		我會利用網際網路搜尋教學資源讓教學內容更加豐富	0.873			0.798	
		我會運用科技資源增進幼兒的學習興趣	0.815			0.724	
	評量方式創新	我會依據幼兒個別差異創新設計教學評量	0.644	1.171	76.104%	0.703	0.899
		我會依據教學目標與內容採用多元的評量方式如口語表達、操作、作品檔案、觀察紀錄等	0.694			0.711	
		我會依據評量結果來調整教學內容	0.826			0.822	
		我會運用各種教學教材實施多元評量	0.697			0.717	
		我會對幼兒的學習表現進行過程性與總結性評量	0.790			0.791	
	組織承諾	努力承諾	我願意接受園方指派給我的任何工作	0.646	6.693	55.77%	0.659
我願意額外付出時間與精力完成上司交辦的工作			0.762	0.757			
凡是幼兒園的工作我都會全力以赴去做			0.781	0.713			
留職承諾		離開現在服務的幼兒園我心理會感到很難過	0.612	1.863	71.302%	0.867	0.915
		目前的工作環境引發我離開的因素相當少	0.783			0.876	
		我目前所服務的幼兒園是相當理想的工作場所	0.821			0.785	
		我決定為現在所服務幼兒園長期效力	0.783			0.892	
組織承諾		價值承諾	我支持本幼兒園的辦學理念	0.783	1.212	77.725%	0.892
	我以身為本幼兒園的一份子為榮		0.805	0.871			
	我關心本幼兒園的未來經營發展		0.630	0.726			
	我的教育理念與本幼兒園的教育理念一致		0.768	0.870			

二、相關性分析

本研究以皮爾森(Pearson)積差相關分析，探討各變數間是否存在顯著相關性與方向性。分析結果顯示(見表 3)，創新教學各變數(教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方式創新)間皆呈現正相關係(相關係數值介於 0.45 至 0.72)。另外，組織承諾各變數(努力承諾、留職承諾、價值承諾)間亦呈現正相關係(相關係數值介於 0.43 至 0.78)。進一步地，創新教學與組織承諾各變數間呈現部份正相關係，如教學理念創新與努力承諾(0.50, $p < 0.01$)、教學方式創新與努力承諾(0.39, $p < 0.01$)、教學內容創新與留職承諾(0.35, $p < 0.05$)、教學資源創新與價值承諾(0.31, $p < 0.01$)。綜上分析結果可知，創新教學與組織承諾等二個構念之各變數間具有一定正相關係。

綜上所述，雖然相關分析可概括判斷本研究結果，但較可靠之研究結論尚需進一步以其它統計方法加以驗證。因此，本研究將再以多元迴歸分析加以驗證各項研究假說，茲將各假說之驗證結果分述如後。

表 3 各變數之相關分析

變數	1	2	3	4	5	6	7	8
1.教學理念創新								
2.教學內容創新	.52**							
3.教學方式創新	.55**	.72**						
4.教學資源創新	.45**	.62**	.60**					
5.評量方式創新	.54**	.67**	.66**	.53**				
6.努力承諾	.50**	.42**	.39**	.45**	.26*			
7.留職承諾	.39**	.33*	.35*	.22	.10	.43**		
8.價值承諾	.38*	.32*	.29*	.31*	.20	.49**	.78**	

附註：樣本(n)=62；**表示 p 值 $< .01$ ，*表示 p 值 $< .05$ 。

三、假說驗證

本研究以多元迴歸分析檢視所提出之一個主假說與其相關子假說，探討創新教學對組織承諾之影響，並以迴歸可解釋變異量比(R^2)與標準化迴歸係數(β 值)來瞭解判讀各構念及構面(變數)間彼此影響程度。

此外，本研究在進行迴歸分析前會進共線性的診斷，即變異數膨脹係數(Variance Inflationary Factor, VIF)值愈大代表共線性愈明顯，若 VIF 值大於 10 會有嚴重共線性問題(邱皓政, 2024)。基此，本研究分析結果顯示變數的 VIF 值均小於 5，屬於無嚴重共線性問題的可接受範圍。茲分述各項假說驗證結果，說明如下。

(一) 創新教學對組織承諾之影響

依據創新教學對組織承諾之迴歸分析結果詳見表 4 所示，各模型(模型 1、模型 2、模型 3)有高的可解釋變異量比(R^2 介於 32.3~44.1%)，且調整後可解釋變異量 ΔR^2 數值之變動介於 31.1~40.3%，F 值均達到顯著水準，表示迴歸模式具有解釋變異能力。

首先，由創新教學對組織承諾之迴歸式可發現，創新教學之教學理念創新對努力承諾、留職承諾、價值承諾呈現正向顯著影響， $\beta=.418, p<.01$; $\beta=.281, p<.05$; $\beta=.310, p<.05$ ，意謂創新教學之教學內容創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個組織承諾方面皆產生正向提升作用。此外，就教學內容創新對組織承諾各變數之影響性大小而言，努力承諾的影響最大、其次為價值承諾，留職承諾的影響性最小。由上分析結果可知，假說 1-1 獲得成立。

此外，創新教學之教學內容創新對努力承諾、留職承諾、價值承諾皆呈現正向顯著影響， $\beta=.276, p<.05$; $\beta=.254, p<.05$; $\beta=0.283, p<.05$ ，意謂創新教學之教學內容創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個組織承諾方面皆產生正向提升作用。此外，就教學內容創新對組織承諾各變數之影響性大小而言，價值承諾的影響最大、其次為努力承諾，留職承諾的影響性最小。由上分析結果可知，假說 1-2 獲得成立。

此外，創新教學之教學方式創新對努力承諾、留職承諾、價值承諾呈現部份顯著影響， $\beta=.262, p<.05$; $\beta=.267, p<.05$; $\beta=.027, p>.05$ ，意謂創新教學之教學方式創新僅對努力承諾與留職承諾等二個組織承諾方面產生正向提升作用，但對價值承諾之組織承諾方面則呈現無顯著影響效果，其原因可能是因為公立幼兒園教保服務人員在運用新穎的策略或創新的教學方法，引發幼兒學習意願，並以開放式且多元的教學方式刺激幼兒的思考能力，進一步提高幼兒的學習興趣與學習成效之教學方式創新能力較不足，例如教保服務人員較不會運用適切的教學策略引導幼兒學習、教保服務人員較不會以探究方式引導幼兒發現問題並學習解決問題，也因此對價值承諾之組織承諾方面難以產生顯著正向提升作用。由上分析結果可知，假說 1-3 部份成立。

進一步地，創新教學之教學資源創新對努力承諾、留職承諾、價值承諾皆呈現正向顯著影響， $\beta=.290, p<.05$; $\beta=.250, p<.05$; $\beta=0.278, p<.05$ ，意謂創新教學之教學資源創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等三個組織承諾方面皆產生正向提升作用。此外，就教學資源創新對組織承諾各變數之影響性大小而言，努力承諾的影響最大、其次為價值承諾，留職承諾的影響性最小。由上分析結果可知，假說 1-4 獲得成立。

最後，創新教學之評量方式創新對努力承諾、留職承諾、價值承諾呈現部份顯著影響， $\beta=.266, p<.05$; $\beta=-.207, p>.05$; $\beta=-.161, p>.05$ ，意謂創新教學之評量方式創新僅對努力承諾之組織承諾方面產生正向提升作用，但對留職承諾與價值承諾等二個組織承諾方面則呈現無顯著影響效果，其原因可能是因為公立幼

兒園教保服務人員較不能依據每位幼兒的個別差異性、個別需求及不同學習狀況，因應不同學習情境採用合宜且多元的評量方式，自身也無持續進行教學反思以不斷的精進與調整教學內容之評量方式創新能力較不足，例如教保服務人員較不會依據幼兒個別差異創新設計教學評量、教保服務人員較不會運用各種教學教材實施多元評量，也因此對留職承諾與價值承諾等二個組織承諾方面難以產生顯著正向提升作用。由上分析結果可知，假說 1-5 部份成立。

整體而言，就創新教學各變數對組織承諾之影響性大小而言，依據上述各迴歸係數(β 值)分析結果可知，由創新教學之教學理念創新對組織承諾(含努力承諾、留職承諾、價值承諾)影響性最大，其次依序為教學資源創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新。綜上驗證結果，研究假說 1-1、1-2、1-4 等三個子假說皆獲成立，假說 1-3、1-5 等二個子假說部份成立，故假說 1 為大部份成立。

表 4 創新教學對組織承諾之迴歸分析

	組織承諾(依變數)					
	努力承諾		留職承諾		價值承諾	
	模型 1		模型 2		模型 3	
	標準化 β 值	p 值	標準化 β 值	p 值	標準化 β 值	p 值
創新教學 (自變數)						
教學理念創新	.418	.006**	.281	.025*	.310	.014*
教學內容創新	.276	.037*	.254	.039*	.283	.025*
教學方式創新	.262	.031*	.267	.034*	.027	.881
教學資源創新	.290	.024 *	.250	.041*	.278	.035*
評量方式創新	.266	.033*	-.207	.276	-.161	.369
F 值	15.804**		13.517**		14.604**	
R^2	.441		.335		.381	
ΔR^2	.413		.311		.367	

附註：**表示 p 值 $<.01$ ，*表示 p 值 $<.05$ 。

伍、結論與建議

一、研究結論

本研究旨在探討公立幼兒園教保服務人員專創新教學(含教學理念創新、教學內容創新、教學方式創新、教學資源創新、評量方式創新)對組織承諾(含努力承諾、留職承諾、價值承諾)之影響性，及何者影響性較大，並據以針對屏東市 10 家公立幼兒園之全部教保服務人員(含園主任、幼教師、教保員、助理教

保員)進行實證調查,以補足前研究缺口。依據表 4 分析結果顯示,本研究假說 1-1、1-2、1-4 等三個子假說皆獲成立,假說 1-3、1-5 等二個子假說部份成立,故假說 1 為大部份成立。本研究期望透過相關研究結果與發現,並進一步提出下列管理意涵與建議,以能協助國內公立幼兒園業者未來實務之參考依據,及給於未來從事此領域之相關研究學者給予一些研究建議與方向。

二、管理意涵與建議

本研究發現創新教學之教學理念創新、教學內容創新、教學資源創新對組織承諾(含努力承諾、留職承諾、價值承諾)有正向顯著影響,創新教學之教學方式創新與評量方式創新對組織承諾呈現部份正向顯著影響。整體而言,本研究發現創新教學之教學理念創新對組織承諾影響性最大,其次依序為教學資源創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新。

本研究發現不同於一些先前研究(如陳桂鳳、蘇育令,2020;王皚莉、蘇育令,2021;藍秀雯、張弘勳,2022;陳信豪、何玉芬,2022;張志銘、鄭名茉、陳明宏、吳庭茂、張世沛,2021;書合瑩,2018;董怡君、歐陽閻,2018;侯香如、張弘勳,2018;林純雯,2019;張麗芬,2020;葉權慧、廖益興,2018;施慧敏、劉佳杰、林耀豐,2017;吳淑鈴、藍依萍,2017;王怡心、林彥伶,2014;李青松、陳彥呈,2011),鮮少著重從公立幼兒園教保服務人員之創新教學觀點探討對組織承諾產生何種影響性。基此,本研究將相關研究發現所引伸之管理意涵與建議說明如下。

首先就創新教學之教學理念創新而言,其對組織承諾產生正向顯著影響(假說 1-1 之驗證),意涵教保服務人員創新教學之教學理念創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等方面產生正向提升作用。因此,建議公立幼兒園教保服務人員應著重提升瞭解當前幼兒教育的新趨勢,願意不斷充實自我,廣泛吸收新知識改變個人的教學想法,以激盪出創新教學主意之教學理念創新。舉例而言,教保服務人員能覺察幼兒教保未來發展的趨勢、教保服務人員能廣泛吸收新知識充實自我以增進教學創新知能、教保服務人員能將新知識應用在教學內容中等教學理念創新,應會有助增進組織承諾。

此外就創新教學之教學內容創新而言,其對組織承諾產生正向顯著影響(假說 1-2 之驗證),意涵教保服務人員創新教學之教學內容創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等方面產生正向提升作用。因此,建議公立幼兒園教保服務人員應著重積極提升願意在課程內容與活動設計上保持高度的彈性、多樣性,提供不同程度的幼兒符合個別化需要的學習內容,使幼兒的學習多元且豐富等教學內容創新。舉例而言,教保服務人員能因應不同程度的幼兒設計不同的學習內容、教保服務人員設計多樣性且能引起幼兒興趣的課程、教保服務人員能提供幼兒多元的學習經驗豐富幼兒的學習等教學內容創新,應會有助增

進組織承諾。

另外就創新教學之教學方式創新而言，其對組織承諾產生部分正向顯著影響(假說 1-3 之驗證)，意涵教保服務人員創新教學之教學方式創新僅對努力承諾與留職承諾等二個組織承諾方面產生正向提升作用，但對價值承諾之組織承諾方面則呈現無顯著影響效果。因此，建議公立幼兒園教保服務人員應著重提升能運用新穎的策略或創新的教學方法，引發幼兒學習意願，並以開放式且多元的教學方式刺激幼兒的思考能力，進一步提高幼兒的學習興趣與學習成效之教學方式創新。舉例而言，教保服務人員能使用創新教學方式來刺激幼兒的思考能力、教保服務人員能以探究方式引導幼兒發現問題並學習解決問題、教保服務人員能使教學方式活潑生動化以提高幼兒學習興趣等教學方式創新，應會有助增進組織承諾。

再就創新教學之教學資源創新而言，其對組織承諾產生正向顯著影響(假說 1-4 之驗證)，意涵教保服務人員創新教學之教學資源創新愈高則有助努力承諾、留職承諾、價值承諾等方面產生正向提升作用。因此，建議公立幼兒園教保服務人員應著重提升因應課程與幼兒的個別需求採用不同且創新的教具、學習環境、軟硬體設備與布置，並提供協助幼兒以符合不同的學習需求，進一步透過補充教學資源來豐富教學內容與學習內涵之教學資源創新。舉例而言，教保服務人員能因應不同教學主題營造相對應的教學環境與氛圍、教保服務人員能利用網際網路搜尋教學資源讓教學內容更加豐富、教保服務人員能使用教具來輔助教學等教學資源創新，應會有助增進組織承諾。

進一步地，創新教學之評量方式創新而言，其對組織承諾產生部分正向顯著影響(假說 1-5 之驗證)，意涵教保服務人員創新教學之評量方式創新僅對努力承諾之組織承諾方面產生正向提升作用，但對留職承諾與價值承諾等二個組織承諾方面則呈現無顯著影響效果。因此，建議公立幼兒園教保服務人員應著重提升依據每位幼兒的個別差異性、個別需求及不同學習狀況，因應不同學習情境，採用合宜且多元的評量方式，自身也應持續進行教學反思以不斷的精進與調整教學內容之評量方式創新。舉例而言，教保服務人員能依據幼兒個別差異創新設計教學評量、教保服務人員能運用各種教學教材實施多元評量、教保服務人員能依據教學目標與內容採用多元的評量方式如口語表達/操作/作品檔案/觀察紀錄等評量方式創新，應會有助增進組織承諾。

最後，就創新教學各變數對組織效能之影響性大小而言，本研究發現創新教學之教學理念創新對組織承諾影響性最大，其次依序為教學資源創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新。此研究結果意涵，公立幼兒園業者應思考在強化教保服務人員專業成長於日常營運工作時，應明確洞察上述五創新教學變數對組織效能產生的影響性大小順序，依序為教學理念創新、教學資源創新、教學內容創新、教學方式創新、評量方式創新，如此才能有效強化教保服務人員之創新教學，進而有助增進組織承諾。

三、研究限制與建議

本研究主要在探討公立幼兒園教保服務人員之創新教學對組織承諾會產生何種影響性，及何者影響性較大，在研究範圍與對象、構面設計上或有不足之處，因此提出以下建議，提供未來研究者進行相關研究之參考，說明如下。

(一)擴大研究範圍與對象

本研究採用問卷為工具，針對屏東市 10 家公立幼兒園施測母體進行全部教保服務人員以立意抽樣方式進行問卷調查，雖然在抽樣上具完整性與代表性，由於抽樣方式受限於時間、人力及個人能力因素，在研究分析上可能會產生偏差。依據全國教保資訊網(2024)資料顯示，全國幼兒園家數共 7079 家(含公立 2523 家、私立 4181 家、非營利 525 家、準公托 2033 家)，屏東縣公立幼兒園 152 家，屏東市公立幼兒園 11 家。基此，建議未來研究者可擴大至屏東縣 152 家公立幼兒園為調查對象，可能會產生與本研究結果不同情形，可做更深入探討與研究。

(二)擴大時間構面

本研究主要以橫斷面(cross section)分析屏東市公立幼兒園教服務人員創新教學對組織承諾之影響性，未能針對特定期間之縱斷面(longitudinal)分析予以詮釋，也期望未來研究能以時間序列分析，探討隨時間之過往(如半年、一年)，分析與比較不同時間點下，研究結果是否出現相同或不同結果，以更能提升研究結果詮釋上之正確性。

參考文獻

- 王怡心、林彥伶(2014)。教保服務人員實施 30 分鐘大肌肉活動教學行為之個案分析研究。《幼兒教保研究》，13，53-72。
- 王振鴻(2000)。國小教師對九年一貫課程之變革關注及其影響因素研究(未出版博士論文)。國立政治大學教育研究所，臺北市。
- 王皚莉、蘇育令(2021)。雙北市公立幼兒園兩歲專班教保服務人員班級經營現況調查。《幼兒教保研究期刊》，24，73-100。
- 全國教保資訊網(2024)。幼兒園資料統計。2024 年 8 月 7 日，取自 <https://ap.ece.moe.edu.tw/webecems/pubearch.aspx>。
- 吳安美(2016)。高雄市幼兒園教師職業承諾、工作績效與離職意向關係之研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 吳芳欣(2023)。中部地區教保服務人員心理資本與創新教學之相關研究(未出版碩士論文)。國立臺中教育大學幼兒教育學系碩士在職專班，台中市。
- 吳淑鈴、藍依萍(2017)。教保服務人員主動性人格與組織公民行為關係之研究-情感性友誼的中介效果。《學校行政》，110，82-104。
- 吳麗珍、黃惠滿、李浩銑(2017)。方便取樣和立意取樣之比較。《護理雜誌》，61(3)，105-111。
- 李青松、陳彥呈(2011)。托兒所教保人員對老人態度與參與服務行為意向之研究。《輔仁民生學誌》，17(1)，111-129。
- 李新民(2003)。幼兒教師授權賦能與組織承諾、工作滿足感之相關研究。《樹德科技大學學報》，5(2)，69-90。
- 李新民、鄭博真(2014)。分布式領導與幼兒園教師組織承諾相關研究初探。《華醫社會人文學報》，29，35-39。
- 李新民、戴嘉南、黃美惠(2005)。幼兒園教師的組織文化知覺與組織承諾初探。《國立台南大學學報》，39(1)，21-40。
- 沈素香(2011)。公立幼稚園教師創新教學之個案研究(未出版碩士論文)。國立東華大學教育行政與管理學系研究所，花蓮市。
- 林純雯(2019)。以創新與實踐推動可持續學習：教育與護理服務人員的教學實踐、創意教學與專業發展態度的關係分析。《人文社會科學研究：教育類》，13(3)，33-52。
- 林鏡晴(2017)。幼兒園組織承諾、教師組織承諾、教師幸福感與教師工作績效之關係(未出版碩士論文)。台灣首府大學教育研究所，台南市。
- 邱皓政(2024)。量化研究與統計分析：SPSS 與 R 資料分析範例解析(全新六版)。台北市，五南圖書。
- 侯香如、張弘勳(2018)。台南市幼兒園教保服務人員工作壓力之調查研究。《學校行政》，116，81-109。

- 施慧敏、劉佳杰、林耀豐(2017)。教保服務人員在身體動作與健康領域教學實務及專業成長需求之研究。屏東大學體育，3，15-29。
- 洪佩如(2022)。中部地區公立幼兒園教保服務人員的工作價值觀與組織承諾之相關研究(未出版碩士論文)。國立臺中教育大學幼兒教育學系碩士在職專班，台中市。
- 孫培真、周至宏(2011)。教師嚐試使用先進資訊科技創新教學之研究，中山管理評論，19(2)，423-465。
- 書合瑩(2018)。我國公立幼兒園教保服務人員專業發展之探究。臺灣教育評論月刊，7(8)，204-211。
- 張志銘、鄭名茶、陳明宏、吳庭茂、張世沛(2021)。臺中市公立幼兒園教保服務人員情緒勞務對工作壓力之影響-以休閒調適為干擾。臺中科大體育學刊，17，107-126。
- 張麗芬(2020)。教保服務人員的數學焦慮、數學教學實務、與幼兒園數學經驗之相關研究。屏東大學學報：教育類，4，105-142。
- 梁瑋如(2023)。幼兒教育的基礎：系統文獻回顧與未來研究方向(未出版博士論文)。朝陽科技大學企業管理學系台灣產業策略發展博士，臺中市。
- 莊家慧(2023)。幼兒園教保服務人員知覺主管科技領導行為與創新教學關係之研究(未出版碩士論文)。朝陽科技大學幼兒保育系研究所，台中市。
- 許美蓉、黃永寬(2015)。公立幼兒園教師實施 30 分鐘大肌肉活動現況-以七位老師為例。幼兒教保研究期刊，14，1-18。
- 許靖悅(2015)。幼兒園教保服務人員成就動機與創新教學之相關研究(未出版碩士論文)。中臺科技大學文教事業經營研究所，台中市。
- 郭智玲(2018)。幼兒數學自主學習創新教學模式之行動研究(未出版博士論文)。國立高雄師範大學教育學系，高雄市。
- 陳子晴(2019)。國立小學附屬幼稚園園長積極領導與教育服務人員教學創新研究(未出版碩士論文)。國立清華大學幼兒教育學系研究所，新竹市。
- 陳信豪、何玉芬(2022)。公立幼兒園教保服務人員行政支持之探究。臺灣教育評論月刊，11(7)，224-228。
- 陳桂鳳、蘇育令(2020)。新北市公立幼兒園教保服務人員教學信念與班級經營效能之相關研究。幼兒教保研究期刊，22，49-78。
- 黃馨誼(2020)。新北市立專設幼兒園教保服務人員心理資本、組織文化與創新教學關係之研究(未出版碩士論文)。國立嘉義大學幼兒教育學系研究所，嘉義市。
- 葉權慧、廖益興(2018)。教保服務人員對課後留園政策執行意向之研究-以臺北市公立國小附設幼兒園為例。中華行政學報，22，101-118。
- 董怡君、歐陽閻(2018)。高雄市教保服務人員教保專業成長現況與需求之調查研究。教育學誌，7(8)，1-58。

- 劉秀枝(2012)。幼兒園教保服務人員社群互動、職場希望感與創新教學關係之研究(未出版博士論文)。國立台南大學教育經營與管理研究所，臺南市。
- 鄧宇君(2020)。屏東縣國民小學教師專業發展、創新教學與幸福感關係之研究(未出版碩士論文)。國立屏東大學教育行政研究所，屏東縣。
- 鄭美惠、謝美慧(2009)。幼兒家長選擇就讀公立幼稚園之研究。幼兒教保研究期刊，3，63-74。
- 鄭閔薰(2023)。幼兒園教保人員感知園長轉換型領導、組織承諾與工作績效之研究(未出版碩士論文)。嶺東科技大學企業管理系碩士班，台中市。
- 鍾燕宜、陳景元(2018)。銷售行動控制量表的發展與評量，中山管理評論，15(1)，197-223。
- 藍秀雯、張弘勳(2022)。臺南市公立幼兒園教保服務人員知識分享與專業發展之調查研究。學校行政，140，261-297。
- 顏妙如(2020)。實驗教育學校學生創新教學知覺、學校生活適應、幸福感與創造力關係之研究(未出版博士論文)。國立台南大學教育經營與管理研究所，臺南市。
- 魏美惠(2005)。剖析臺灣幼兒教育的生態環境。幼兒教育年刊，14，113-124。
- 龔信傑、曾柏璋、吳百祿(2019)。高雄市幼兒園園長服務領導與教師組織承諾關係之研究。正修通識教育學報，16，165-199。
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational. *Journal of Management*, 1(3), 59-75.
- Poter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59. 603-609.
- Smoech, A., and Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4). 555-577.
- Wortzel, R. B., (1979), *Multivariate Analysis*, New Jersey: Prentice - Hall Inc.

以「跨域」進行永續發展議題教學之研究

宋碧娟¹ 陳昱珍² 陳中亮³ 馮靜安^{4*}

摘要

本研究聚焦於職場安全與移工議題，結合聯合國永續發展目標（SDGs），設計並實施跨領域教學課程。透過中文閱讀與書寫、職業安全、營建安全、數位影像處理與手機程式設計五門課程的整合，學生在專業知識與人文素養方面獲得了全面提升。課程強調體驗學習與跨域協作，包括設計安全明信片、製作紀錄片與開發職場安全檢查 APP 等實踐活動，促使學生將理論運用於實際場域。

研究採用教學行動研究與課程案例研究方法，透過課堂觀察、學生作品分析與教學反思，驗證跨領域學習模式的效益。期末舉辦的成果聯合展演吸引約 400 名師生參與，展現學生在移工職場安全議題上的創意與實踐能力，並獲得校方高度重視。

結果顯示，跨領域課程有助於提升學生的問題解決能力、敘事力及社會責任感，同時加深對 SDGs 相關議題的理解。本研究不僅為跨領域教學提供了實務參考，也展現了議題導向教育在高等教育中的發展前景與應用價值。

關鍵字：跨領域教學、議題導向學習、永續發展目標、職場安全、體驗學習

¹ 國立暨南國際大學 東南亞學系兼任助理教授

² 大仁科技大學 數位多媒體設計系副教授

³ 大仁科技大學 社會工作系副教授

^{4*} 大仁科技大學 環境與職業安全衛生系副教授，通訊作者：cafeng@tajen.edu.tw

A Study on Teaching Sustainable Development Issues through Interdisciplinary Approaches

Pi-Chuan Sung¹ Yu-Chen Chen² Chung-Liang Chen³ Ching-An Feng^{4*}

Abstract

This study focuses on workplace safety and migrant worker issues, integrating the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) into the design and implementation of interdisciplinary teaching courses. By combining five courses—Chinese Reading and Writing, Occupational Safety, Construction Safety, Digital Image Processing, and Mobile Application Design—students enhanced their professional knowledge and humanistic literacy. The courses emphasized experiential learning and cross-disciplinary collaboration, enabling students to apply theoretical concepts in practical settings through activities such as creating safety postcards, producing documentaries, and developing workplace safety inspection apps.

Using action research and course case studies, the study analyzed classroom observations, student outputs, and teaching reflections to evaluate the effectiveness of interdisciplinary learning. A joint exhibition of course outcomes at the end of the semester attracted approximately 400 faculty and students, showcasing students' creativity and practical abilities in addressing migrant worker safety issues. The event received significant attention from the university administration.

The results demonstrate that interdisciplinary courses enhance students' problem-solving skills, narrative abilities, and sense of social responsibility while deepening their understanding of SDGs-related topics. This study provides valuable insights for interdisciplinary teaching practices and highlights the potential and practical value of issue-oriented education in higher education.

Keywords: Interdisciplinary Teaching, Issue-Oriented Learning, Sustainable Development Goals (SDGs), Workplace Safety, Experiential Learning

¹ Adjunct Assistant Professor, Department of Southeast Asian Studies, National Chi Nan University

² Associate Professor, Department of Digital Multimedia Design, Tajen University

³ Associate Professor, Department of Social Work, Tajen University

^{4*} Associate Professor, Department of Environmental and Occupational Safety and Hygiene, Tajen University (Corresponding Author: cafeng@tjen.edu.tw)

壹、前言

永續發展議題正為全球產業注入全新風貌。在產業全球化的浪潮下，台灣面臨前所未有的挑戰與機遇。在此背景下，教育界肩負著培育具國際視野與跨領域能力人才的重任。當前的教育目標不僅限於專注單一技術的培養，更需強調基本素養與專業能力的整合，尤其是跨領域能力的養成。

對於技職院校而言，學生普遍具備一定的專業基礎，但如何促進來自不同專業背景的學生進行有效的跨領域學習，已成為教學實踐中的重要課題。大仁科技大學自 108 學年度起參與教育部「議題導向跨領域敘事力課群計畫」，藉由通識教育、職業安全與資訊工程等多領域教師的合作，設計並實施具有跨學科特性的創新課程。該課程的設計目標在於透過議題導向學習（Issue-Oriented Learning），提升學生的敘事能力，並結合跨領域學習與永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）的核心理念。依據計畫要求，各校需結合校內資源與特色訂定議題方向，進一步創造具體的學習成果，提升學生解決實際問題的綜合能力。

一、聚焦移工職業安全與 SDGs 的課程設計

本研究長期關注移工在台灣工作環境中的職業安全與衛生議題，並將其與 SDGs 結合，特別聚焦於以下目標：

- 1.SDG 8：尊嚴就業與經濟發展（Decent Work and Economic Growth）
致力於創造公平且具生產力的就業機會。
- 2.SDG 9：產業、創新與基礎建設（Industry, Innovation, and Infrastructure）
強調創新應用與安全基礎建設的重要性。
- 3.SDG 16：和平、正義與健全制度（Peace, Justice, and Strong Institutions）
致力於推動包容性的社會制度與勞動正義。

基於此背景，課程設計旨在透過跨領域學習，提升學生對相關議題的專業知識與實踐能力。

二、課程設計目標

課程設計目標具體涵蓋以下三個層面：

1. 促進和平與包容社會的理念

學生應能認識並理解如何在多元文化與社會中推動和平與包容，特別是在處理勞動移工相關議題時，展現尊重差異與文化多樣性的態度。

2.理解並應用職業安全法規與制度

學生需掌握職業安全相關的法律規範，並熟悉其在不同產業環境中的實際應用。課程還強調培養學生的政策分析能力，以系統性思維面對職業安全問題。

3.建立包容性的勞資關係

課程強調在多元社會中發展相互尊重、平等對待的勞資互動模式，並減少社會階層間的矛盾與隔閡，推動更具包容性與穩定性的職場環境。

三、實踐目標與社會影響

課程期望學生能夠將所學知識運用於實踐，促進包容且永續的經濟增長，並實現全面且具生產力的就業環境。同時，課程特別強調賦權弱勢群體，創造公平的職業機會，支持每個人發展其職業潛能。這些努力將共同推動社會的永續發展，並促使學生成為以全球性視野解決問題的行動者，進一步實現聯合國永續發展目標的相關訴求。

貳、文獻回顧

一、跨領域教學的學習

跨領域教學（Interdisciplinary Teaching）是指在教學過程中打破傳統學科界限，透過課程設計與協同教學，促進學生整合多元知識，培養其綜合應用能力。教育部於 108 課綱中鼓勵學生進行多元探索與跨域學習，透過素養導向的教學方式，增進學生知識的活用能力與實踐力（教育部，2021）。根據課綱規範，學校可彈性調整或重新組部定課程領域之學習時數，設計並實施各種形式的跨領域統整課程，以強化學生的學習成效。

聯合國教科文組織（UNESCO）將「跨領域」（cross-curricular approach）定義為：「以動態方式運用學習主題，發展學生的技能與素養，並設計能夠跨越不同學習領域的課程方向」（UNESCO-IBE, 2013, p.15）。在大學教育層級，跨領域教學強調學科專業人員針對共同議題進行合作，整合並擴展特定領域的專業知識與概念，同時發展新的研究方法與應用領域（Stokols, Hall, Taylor, & Moser, 2008）。

史丹福大學工學院院長 James Plummer 博士曾於《天下雜誌》與張忠謀先生的對談中提到，創新教學在大學教育中扮演關鍵角色，尤其是人文與科技的

深度整合，有助於培養具備多元能力的學生（孫憶明，2015）。此外，研究指出跨領域學習需鼓勵學生自主學習，結合與生活情境相關的探究活動，並重視創意思維的實作與分享（陳美如、雷嗣汶，2019）。

總結而言，跨領域教學為現代教育的重要趨勢，不僅能促進學科之間的相互連結，更能提升學生應對複雜社會挑戰的能力。其核心在於以素養為導向，結合多元學科資源，發展實踐力與創新力，進而實現教育的全面性與未來性。

二、跨領域教學的實踐

跨領域教學在實際推行過程中，對教師與學生均構成多層次的挑戰。從課程設計到教學策略的實施，均需細緻規劃。教師需要充分了解學生的學習需求，並探索適切的教學方式，以提升學生的學習成效（羅逸平，2022）。

在大學教育中，跨域教學的形式主要包括三種：由不同專長的教師共同授課、不同課程間教師的跨域合作、以及單一教師進行跨域教學的課程設計（葉興華，2022）。這些形式的實踐，反映了高等教育對跨領域學習需求的重視，以及課程整合的多樣性。

具體而言，大學已實施多樣的跨域教學實踐案例。例如，運用互動數位科技與動物保育課程的跨域合作，不僅協助建立相關評估方式，還有效提升學生對動物保育的學習能力（陳昱宏，2020）。設計課程中，將藝術與設計元素融入學生的生活經驗，強化學習的情境感與實踐性（賴亦璇，2023）。此外，「食農美學」課程以場域為核心，結合行銷、產品設計與開發等多領域學科，提供學生全方位的學習體驗（王玫、梁才發，2019）。

在大學社會責任（University Social Responsibility, USR）課程中，跨域教學成為重要的推動策略。例如，觀察三所學校的 USR 計畫發現，跨領域教學需更完善的教學設計與行政管理配套，才能確保其成效（宋威穎，2023）。另有研究探討以農業創新為基礎，結合實用語文課程，透過農村場域執行跨域學習，培養學生多元的敘事能力（張晏菁，2022）。而在公民環境素養課程中，採用多位教師共授的模式，充分展示了跨域教學的協作性與包容性（黃宇襄，2022）。

總結而言，跨領域教學模式的有效性與該校的行政管理配套、教師課程設計能力密切相關。推行跨域教學不僅需要政策層面的支持，還需在課程內容、教學方法及教師專業發展上進一步強化，方能充分發揮其在教育改革中的潛力。

三、SDGs 議題融入教學

聯合國於 2015 年提出永續發展目標（Sustainable Development Goals,

SDGs)，希望全世界在 2030 年前完成包括消除貧窮、消除飢餓、實現性別平等與促進環境永續等在內的 17 項全球性目標。這些目標為全球的政策規劃與教育設計提供了重要的指導方向。

作為教育者，如何在既定課程中融入 SDGs 議題，已成為近年來教育改革的關鍵工作之一。本研究聚焦於 SDG 8、SDG 9、SDG 16 三項 SDGs 目標，為深入探討如何將上述目標融入課程設計與教學實踐，本研究參考教育部《永續發展目標教育手冊：台灣指南》(教育部，2020)，並將 SDGs 相關的知識面、態度面與技能面進行整理與歸納(見表 1)。

表 1 跨領域議題知識、態度與技能面

面項 SDGs	知識面	態度面	技能面
SDG 8 尊嚴就業與經濟發展	認識職業倫理、勞工權益、勞動條件及職業安全衛生相關法律概念。	學習者能夠與他人合作，要求政策和雇主提供合理工資、實行同工同酬與勞動權利。	能夠闡釋和評估各種想法，促進以永續發展為導向的創新和創業。
SDG 9 產業創新與基礎設施	認識自然災害調適能力、包容、永續的工業發展案例，知道職業災害與天然災害對產業永續的影響。	從生活中認識資訊能解決許多工業、永續的問題。從關懷自然生態與社會人文的角度，思考科技的選取及永續發展議題。支持永續的基礎設施和工業方向發展。	能與決策者相互合作，提高對永續產業的概念。掌握對環境友善的科技，採取創新創業方法，獲得良好的產業環境。
SDG 16 和平正義與健全制度	了解人權公約定義。理解公正、包容及和平之概念，於工作權中	了解運用法律維護自身權利，能思考自己的歸類，伸張正義的途徑。以國際脈絡，了解國際文化尊重地域歧異(國際移工)	從工作者的角度了解不平等對個人造成的影響。

資料來源：教育部(2020)。

這些面向為課程的設計與實施提供了具體的指導依據，有助於學生在學習過程中掌握相關知識、建立正向態度，並發展解決實際問題的技能。

參、研究方法

一、研究方法說明

本研究採用了教學行動研究與課程案例研究的混合方法，以兼顧教學實踐的改進與課程實施的紀錄。教學行動研究的重點在於透過動態修正與反思來優化教學，致力於在實際課堂中解決問題並提升教學成效。而課程案例研究則專注於課程的具體運作，記錄跨領域合作的歷程及學生的學習成果，為其他教育場域提供可參考的實踐經驗。透過這種混合方法，本研究能同時兼顧教學創新與課程發展，確保研究結果具備實踐價值與可應用性(請參見表 2)。

表 2 研究方法

研究方法	特點說明
教學行動研究	強調透過動態修正與反思改進教學實踐，目的是在實際教學中解決問題並提升教學效果。
課程案例研究	聚焦於課程的具體實施，記錄跨領域合作與學生學習成果，提供其他教育場域的參考。
本研混合方法	同時兼顧教學創新與課程發展，確保研究結果具備實踐價值與可應用性。

資料來源：本研究。

二、研究過程與步驟

本研究的過程與步驟可分為確定核心議題、設計課程模組、跨領域教師合作、多元教學活動、成果展示與反思等五個階段(重點說明請參見表 3)。

首先是確定核心議題。研究團隊選定「職場安全與生命保障」作為教學主題，這不僅是一個與現實緊密相關的議題，更能夠引起學生的學習興趣，進一步培養其社會責任感，讓學習更具意義。

接著，為了有效推動教學，團隊設計了一套跨學科的課程模組，涵蓋五個

領域，包括中文閱讀與書寫、職業安全、營建安全、影像處理以及手機程式設計。這些課程內容的整合，能夠幫助學生從多個角度理解職場安全，並運用數位工具來記錄與分析相關問題。

在課程設計與執行過程中，跨領域教師的合作是關鍵。不同專業背景的教師共同規劃課程內容，透過協作整合多元視角，使教學更具深度。此外，為了確保課程符合學生的需求與實際情境，教師們根據課堂回饋與學生學習情況進行動態修正，不斷優化教學策略。

教學活動的設計則強調多元化與實作體驗。學生透過真實操作與模擬情境的體驗學習來加深理解，並透過場域踏查，如參訪工地或模擬職場環境，以獲取第一手的經驗。此外，學生還將學習影像處理與手機程式設計，將數位技能應用於學科知識中，以提升學習的實用性與創新性。

最後，學生的學習成果將以紀錄片與應用程式的形式呈現，使學習歷程能夠被具體展現並累積經驗。教師團隊也會針對學生的學習成效進行反思與檢討，分析教學成效並提出改進方向，以提升未來課程的質量與影響力。

表 3 研究步驟

序列	研究步驟	說明
1	確定核心議題	<ul style="list-style-type: none"> • 主題：職場安全與生命保障。 • 教育價值：議題真實且貼近生活，能激發學生興趣與社會責任感。
2	設計課程模組	整合跨學科資源，設計五門課程，包括： <ul style="list-style-type: none"> • 中文閱讀與書寫 • 職業安全 • 營建安全 • 影像處理 • 手機程式設計
3	跨領域教師合作	<ul style="list-style-type: none"> • 備課方式：不同專業的教師協作完成課程設計，結合多元視角。 • 動態修正：根據課堂反饋及學生學習情況進行改進。
4	多元教學活動	活動特色： <ul style="list-style-type: none"> • 體驗學習：真實操作與模擬體驗。

序列	研究步驟	說明
		<ul style="list-style-type: none"> • 場域踏查：如實地參訪工地或模擬職場情境。 • 數位工具：透過影像處理與手機程式設計，讓學生結合數位技能與學科知識。
5	成果展示與反思	<ul style="list-style-type: none"> • 成果形式：包括紀錄片與應用程式，充分展示學習成果。 • 教師反思：針對學生的表現與教學成效進行回顧，並提出改進方向。

資料來源：本研究。

三、研究對象

本研究的對象涵蓋來自不同學科背景的大學四技部學生，這樣的多元組成使得課程模組在設計與實施上更具挑戰性，同時也提升了其應用價值。研究對象包括數位多媒體系與觀光系的大一學生，以及環境與職業安全衛生系的大一與大二學生，還有資訊工程與娛樂系的大二學生(請參見表 4)。這些學生來自不同領域，課程則結合人文、科技與職場安全等多方面的知識，進一步強化跨領域學習的效果。透過這樣的組合，學生可以在學習過程中互相交流，發揮專業所長，並在實踐中深化對職場安全與數位科技應用的理解。

表 4 研究對象背景說明

研究對象	科系	年級	主要對應課程
藥學暨健康學院	環境與職業安全衛生系	大一	職業安全
		大二	營建安全 手機程式設計
人文暨資訊學院	多媒體設計系	大一	中文閱讀與書寫
	資訊工程與娛樂系	大二	影像處理 手機程式設計
休閒暨餐旅學院	觀光事業系	大一	中文閱讀與書寫

資料來源：本研究

四、研究流程說明

教師在課前透過共備會議，設計跨領域課程與教學活動，並於學期執行過程中根據學生的學習情況動態修正。每兩週召開會議，討論授課情況與反饋，確保達成學習目標與期望成效。

研究流程圖（如圖 1 及表 5 所示）詳細說明了課程設計的主要階段，包括計畫、行動、觀察與反思的循環過程並且不斷重複，以動態方式逐步改進課程設計與教學策略。例如，在兩週一次的教師共備會議中，就可以圍繞這四個階段進行討論與調整。

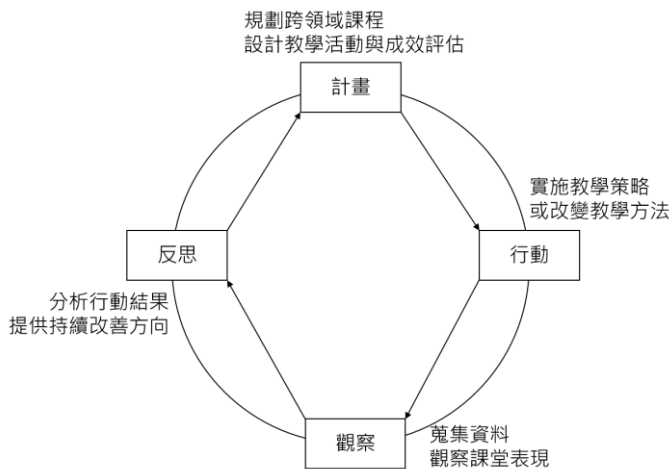


圖 1 研究流程圖

表 5 研究流程說明

研究階段	工作內容
計畫 (Plan)	<ul style="list-style-type: none"> • 根據核心議題，設計教學活動或課程模組。 • 包括明確目標、設計課程細節、制定具體實施步驟。 • 在本研究中，可涉及設計跨領域的教學活動，如場域踏查或數位工具學習。
行動 (Act)	<ul style="list-style-type: none"> • 根據計畫實施教學，讓學生參與多元活動。 • 包括實際授課、實驗、體驗活動等。
觀察 (Observe)	<ul style="list-style-type: none"> • 收集學生學習反饋與表現數據。 <p>教師團隊記錄課堂情境、學生活動表現，或應用測驗結果進行分析。</p>

研究階段	工作內容
反思 (Reflect)	<ul style="list-style-type: none"> • 教師針對觀察到的結果進行檢討，提出改進方向。 • 在反思階段，團隊可重新修正計畫以優化教學內容或方法。

資料來源：本研究

肆、結果與討論

一、全球化勞動：職場安全與生命保障跨領域課程設計

五門課程圍繞「全球化的勞動：職場安全與生命保障」這一核心議題，展現了對職場安全與生命尊重的深刻關懷。台灣作為一個多元社會，在勞動密集型產業的快速發展中，雖然經濟成長卓著，但伴隨而來的職業災害風險同樣不容忽視。課程旨在通過系統化的學習與實踐，培養學生對勞動安全的意識與能力，並推動社會正義與經濟發展的良性循環。

課程設計結合了專業知識、人文素養與技術應用，強調跨領域整合的價值。環安系的職業安全與營建安全等專業課程，為學生奠定了勞動安全領域的理論基礎；數位多媒體系的數位影像處理課程及資訊科技系的手機程式設計課程，則幫助學生掌握現代化的數位工具，提升解決實務問題的能力；此外，通識課程「中文閱讀與書寫」通過文本分析與敘事力訓練，增強了學生的批判性思維與表達能力，實現專業與人文的深度結合。

敘事力在課程中扮演關鍵角色。學生通過觀察、反思、行動及多元敘事的學習模式，將理論與實務結合，激發解決職場安全問題的創新思維。在體驗式學習中，學生參與實地踏查、模擬操作及問題觀察，並通過電影討論與展覽互動活動，深化對職場安全議題的理解與思考。透過這些多元化的學習活動，學生以創新的方式呈現學習成果，例如職場安全明信片設計、職業採訪影片製作、APP 開發及跨領域的作品展演等。

課程以國際視野為背景，結合本地化需求，積極回應聯合國永續發展目標 (SDGs)，尤其在「尊嚴就業與經濟發展」(SDG 8)、「產業創新與基礎設施」(SDG 9) 及「和平正義與健全制度」(SDG 16) 方面表現尤為突出。這樣的設計不僅幫助學生從全球化視角應對日益複雜的勞動議題，也讓學習者具備更強的社會責任感與實踐能力。

課程模組的整合使各專業學生在各自領域中發揮所長，並共同合作完成跨領域項目。例如，數位多媒體系的學生在「中文閱讀與書寫」課程中，結合職業安全領域學習，製作職場安全明信片及職業採訪影片，深入了解不同產業的發展情況；環安系學生則透過「職業安全」課程，結合文本閱讀與影片學習，強化溝通技巧與文化差異的認知，並以小組合作的方式進行家庭職業訪談及職場危害辨識分析；資娛系學生則通過跨領域合作，將程式設計技能應用於工廠及營建工地的管理，並與其他系別學生共同開發 APP，展現了專業技能在勞動安全領域中的應用價值。

課程的實施注重跨領域整合與多元學習的實踐性。學期中在第 1、5、8、11、15 及 17 週融入跨域議題，由教師團隊設計並協作教學，確保議題的連貫性與深度。體驗學習作為課程的一大特色，每週三下午安排非正式課程，包括校外參訪、工作坊及校外專家講座，讓學生有機會深入工廠或職場情境，觀察並體驗勞動議題的真實面貌。這些實踐活動不僅深化了學生對議題的理解，也為學生提供了多次跨領域互動與合作的機會。在學期末，課程成果通過兩學期的展演活動展示，進一步鞏固了學生的學習成效。

課程成功的另一關鍵在於教師之間的共備與協作。來自不同專業領域的教師組成課程社群，定期召開會議進行備課，根據學生的學習情況動態調整課程內容與教學方式。教師們透過跨領域工坊，深入了解各專業課程的內容，並熟悉體驗學習活動的設計與議題連結的方式，從而促進課程內容的統一與創新。

總體而言，跨領域課程展現了對未來教育挑戰的深刻洞察與創新實踐。學生不僅能從多元視角理解全球化勞動議題，還能整合專業知識與人文素養，發展實踐能力與敘事力。這些能力的培養，將幫助學生在未來職場中迎接挑戰，並實現社會與專業上的雙重成功。

二、課程共構模式

跨域課程模組共分為四個主要部分：人文素養與倫理實踐、專業知能養成、數位科技運用以及敘事力應用場域。五門課都以這四個部分相互支撐，共同構成課程的完整架構，目標在於結合專業知識與跨域學習，提升學生的綜合能力。

在課程設計中，「職業安全」是任何一位職場工作者都必須了解的基礎知識。「營建安全」進一步拓展了學生對實際職場應用的理解。在此基礎上，通過「中文閱讀與書寫」課程的敘事力訓練，學生得以強化溝通能力。「數位影像處理」與「手機程式設計」則是運用數位科技工具管理職業安全衛生相關議題。

為了幫助學生更好地融入學習情境，課程中特別設計了多元的非正式學習活動，包括產業參訪與電影解析。學生通過參訪實際產業場域，觀察並了解勞動與職場安全的真實情境；通過電影解析與議題討論，深入探究勞動相關的社會與產業問題，為後續的專業學習打下扎實的基礎。

課程共構模式的成功離不開教師社群的合作。教師社群在課程發展中扮演了關鍵角色，教師群通過跨域工坊深度了解各專業課程的內容，並探索如何將這些內容與核心議題有效連結。教師社群的運作強調了體驗學習活動的設計，致力於扣連議題與跨域專業內容，讓整體課程更加具有脈絡性與順暢性。

教師社群每兩周召開會議，進行共同備課，針對課程中的實際授課情況進行檢討，並討論可能的改進方向。這種定期的反思與協作，確保了課程在動態發展中保持高效與連貫。同時，教師工坊的學習活動規劃也成為課程共構的重要支持，通過工作坊，教師們不僅能提升自身的專業素養，也能增強對跨領域合作的理解。

本課程共構模式展現了多方協作的力量，將教師、學生與課程設計緊密結合，使課程能夠有效實現其教學目標。教師工作坊的具體學習規劃如圖 2 所示。

教師跨域學習工作坊

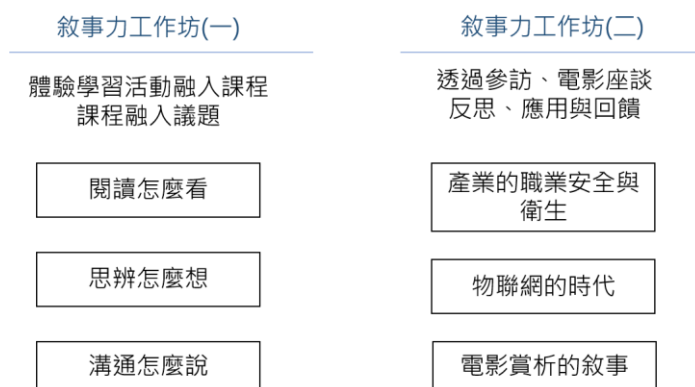


圖 2 教師跨域學習工作坊

108 學年度上下學期均是第 1、5、8、11、15、17、18 週共課，包含場域踏查、體驗學習融入議題、電影欣賞等課程，課程共構的內容如表 6。

表 6 跨領域共課課程設計表

周次	活動設計
第一週	1. 初次見面，課程解說，同質性分組 2. 介紹課程設計、評量標準、教學團隊(教師與 TA)、課程使用之專屬網站
第五週	體驗學習課程-東南亞移工在台灣
第八週	實地踏查或實作-製造業工廠、營建工程移地學習
第十一週	體驗學習課程-異文化互動與跨國溝通
第十五週	勞動電影評析-麵包與玫瑰、世界是平的 國際移工、跨國工作概況討論
第十七週	體驗學習課程-工安巡迴展覽預防控制措施數位互動體驗
第十八週	成果展演(跨領域學習成果)

資料來源：本研究

三、課程學習成效

課程將探索教育室內攜帶式活動與情境式學習方法融入教學中，透過情境化活動和實地場域學習，使學生能在真實場域中理解和應用所學。學生在參與鐵路局機務段、製造業工廠和建築工地等場域踏查的過程中，深入觀察職場環境，學習辨識並預防潛在危害，進一步將實地經驗與學術理論對接並產出實用的創意作品，如學生認識的安全明信片、職場危害辨識短片、安全檢查 APP 及職場安全 LINE 貼圖等。課程、議題與學習成效產出見表 7。在課程設計中較以往多元，故以多元學習評量為基礎設計各科的學生學習成效，最終都會有作品產出，作為檢核學生在融入議題且跨域的學習成果。

表 7 課程設計與學習成效

課程	修課人數	教學主題	教學產出	學習成效
中文閱讀與書寫	60 人	職場安全書寫	職場安全閱讀與書寫教案	<ul style="list-style-type: none"> 安全明信片 60 份 尋百工紀錄片 7 支 家庭成員危害辨識
職業安全	77 人	職場危害辨識	與卓別林聊工安教案	<ul style="list-style-type: none"> 訪談報告書面 77 份 職場安全危害辨識教育訓練短片 6 支

營建安全	49 人	營建法規圖 解	營建業設施規 則圖說教案	<ul style="list-style-type: none"> • 圖繪解說設施規則 書面報告 49 份 • 環境監控程式 1 份
數位影像處 理	15 人	數位影像應 用	職場安全自動 檢查教案	<ul style="list-style-type: none"> • 自動檢查 APP 2 支
程式設計與 邏輯運算	49 人	手機程式應 用	危害告知與提 醒教案	<ul style="list-style-type: none"> • LINE 貼圖設計 49 份 • 上架 LINE 貼圖 3 組

資料來源：本研究

伍、結論與建議

一、結論

本研究透過主題式的跨領域課程設計，探討如何有效融入永續發展議題，並分析其對學生學習成效與課程實施的影響。研究結果顯示，跨學科的整合不僅提升了學生對職場安全與生命保障的認知，還強化了其數位技能與問題解決能力。此外，跨領域合作的教學模式促進教師在不同專業視角下的教學創新，使學生能夠在真實情境中提升應變與實踐能力。然而，研究也發現，跨領域課程的推動面臨多項挑戰，包括教師對新教學模式的適應、不同學科知識整合的難度，以及學生對跨學科學習的適應問題。

本研究的成功關鍵在於素養導向的主題式課程設計。邱乙正(2010)指出，重視理解的課程應以概念為核心，透過概念驅動的教學模式，幫助教師發展跨領域的素養導向課程，使學生掌握「大概念」或通則的觀念。本研究的課程設計正是以「聯合國永續發展目標 (SDGs)」為核心議題，透過跨領域課程與專業整合，引導學生探索多元議題，並透過真實案例與實作學習方式，使其能夠將學習成果應用於現實情境中。學生在學習過程中不僅獲得了知識，更學會了學習的方法，培養了獨立思考與自主學習能力。

研究成果顯示，學生透過課程產出了一系列具有代表性且實用的學習成果。例如，職場安全明信片的創作，使學生成功將安全理念融入視覺藝術，共完成 60 份設計，提升了社會對職場安全的關注。同時，透過 7 支「尋百工」紀

錄片的拍攝，學生得以探索不同職業的環境與安全挑戰，透過敘事方式深化勞動環境的討論。此外，學生還開發了兩款自動檢查 APP，專注於提升職場危害辨識效率，並在真實工廠測試中獲得高度評價。數位學習的應用也展現在 49 份 LINE 貼圖的設計，其中 3 組貼圖已成功上架，為職場安全教育提供更具創意的傳播方式。

在學術與實務結合的部分，學生透過家庭成員危害辨識訪談完成 77 份報告，深入分析不同家庭成員的工作環境，展現了將理論與實務靈活結合的能力。同時，針對營建業的安全規範，學生繪製了 49 份設施規則圖解，提供了直觀且實用的安全指引。此外，專為環境監控設計的程式亦應運而生，體現了學生程式設計技術的應用價值。

這些學習成果不僅展示了課程設計的成功，更反映了學生能力的顯著提升。無論是創作紀錄片、開發 APP，還是進行實地訪談，學生在課程中體驗了理論與實務相結合的學習模式，培養了跨學科的綜合能力，並透過多樣化的學習成果彰顯了學以致用的價值。這些作品不僅在校內展覽中獲得高度關注，還為地方企業與工廠提供實際參考，展現出課程的社會影響力與應用價值。

在課程的最後，所有參與學生共同舉辦了課程成果聯合展演，吸引約 400 名師生參與，透過多媒體紀錄片、數位貼圖展示、APP 實機操作演示及現場解說，生動呈現課程學習成果。展演活動不僅獲得參觀者的高度評價，也讓更多人關注移工職場安全問題，進一步擴大了課程對社會的影響力。校方高層領導對課程成果表示高度肯定，並認為此次經驗為未來跨領域課程的發展提供了重要的參考價值。

本研究結果證明，成功的跨領域課程設計需要具備兩個關鍵要素：核心議題設定與統一的教學理念。當教師來自不同專業背景時，必須透過共享的教學理念，確保議題導向的課程能夠有效推動，使學生在學習過程中不僅獲得專業知識，更透過問題導向的學習方式，培養解決實際問題的能力。這樣的設計不僅提升了學生的學習成效，也促進了其社會責任意識的養成。透過本研究的實踐成果，進一步證明了跨領域學習與永續發展目標相結合的教育模式具有深刻的實踐價值，並將對學生未來的職涯發展與社會參與產生深遠影響。

二、建議

未來在推動跨領域課程時，應進一步強化核心議題的設定，確保不同學科的結合具有實質意義，而非僅限於形式上的跨域學習。議題導向的框架是跨領域課程設計的基石，例如，針對「尊嚴就業與經濟發展」(SDG 8)，課程可著重

於提升學生對公平且具生產力的就業機會的理解，並透過職場安全管理、數位技能應用與勞動權益討論，強化學生對未來職場挑戰的應對能力。同時，「產業、創新與基礎建設」(SDG 9) 強調創新應用與安全基礎建設的重要性，因此，課程可透過問題導向學習的方式，讓學生結合數位科技、工程技術及職場安全等領域進行專題實作，進一步學習如何將創新技術應用於提升生產力與職場安全。而在「和平、正義與健全制度」(SDG 16) 方面，則可透過勞動條件評估、法律與道德規範討論，讓學生理解公平職場與社會穩定之間的關聯，進而促進其社會責任意識的培養。

在課程設計方面，應採用議題導向學習與現象導向學習，使學生能夠從真實世界的問題出發，透過不同學科的觀點進行探討，並最終提出解決方案。為確保跨領域教學的品質，教師間應建立共備機制，透過共同討論調整教學內容與方法，確保跨學科教學的整合性與學習效果。同時，學校應提供適當的師資培訓與支持，以幫助教師適應素養導向的課程設計，提升其在跨領域教學中的專業發展，確保不同專業背景的教師能夠在共享教學理念的基礎上有效協作。此外，應採取模組化課程架構，讓學生能夠靈活選修不同專業領域的課程，並透過專題導向學習與實作專案，強化其學習動機與實踐能力。為減少學生對跨領域學習的抗拒心理，應設計更靈活的評量方式，例如透過分階段成果呈現與小組合作機制，使學生能夠清楚自身的學習進展，進而提升成就感與學習意願。

在學習成果的應用層面，未來課程可進一步強化產學合作機制，將學生的學習成果導入企業、政府機構或社會組織，以確保學習內容能與職場需求對接，並讓學生在實際應用中檢視與深化自身的學習成果。同時，也應鼓勵學生參與跨學科的創新專案，讓其學習成果透過數位平台、展覽或公開發表等方式進行社會推廣，進一步擴大教育的影響力。未來研究則可擴大樣本範圍，深入探討不同背景學生在跨領域學習中的適應性與學習表現，並透過長期追蹤評估跨領域課程對學生職涯發展與社會責任實踐的影響。透過這些策略，教育能夠更有效地落實素養導向的學習模式，並促進學生在多元專業領域中的成長與創新能力，推動教育模式的轉型與進步。

陸、參考文獻

- Education, U. I. B. o. (2013). Glossary of curriculum terminology. Retrieved <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223059>
- Stokols, D., Hall, K. L., Taylor, B. K., & Moser, R. P. (2008). The science of team science: Overview of the field and introduction to the supplement. *American Journal of Preventive Medicine*, 35(2), S77–S89.
- Sung, W.-Y. (2023)。大學社會責任跨域課程規劃歷程與策略：以三所學校USR 課程為例。 *課程與教學*, 26(2), 65–90。
- 余忠潔 (2020)。108 課綱高峰會：聚焦「探索、跨域、素養」深化學生學習。台北。 <https://example.com>
- 孫憶明 (2015)。未來領袖必須具備的特質：跨領域創新思維。清華大學。 Retrieved 11-11 <https://ipe.site.nthu.edu.tw/p/406-1300-91705,r4234.php?Lang=zh-tw>
- 張晏菁 (2022)。敘事×場域×行銷：中文實用語文的跨域教學策略與成效。 *通識學報*, (9), 111–131。
- 陳昱宏 (2020)。大學實施動物保育跨域課程之做法與啟示。 *臺灣教育評論月刊*, 9(10), 116–120。
- 陳美如, & 雷嗣汶 (2019)。跨領域學習：創新課程發展關鍵元素。 *領域創新與教學, 教育研究月刊*, (300), 18–35。
- 黃宇襄 (2022)。高教跨域共授課程之教學實踐研究：以台師大公民環境素養課程為例 (碩士論文)。臺灣師範大學公民教育與活動領導學系, 2022, 1–174。
- 楊俊鴻 (2022)。108 課綱中「領域」與「跨領域」之意涵探究。 *臺灣教育評論月刊*, 11(10), 14–17。
- 葉興華 (2022)。談大學跨域教學的困境與可行作為。 *臺灣教育評論月刊*, 11(4), 1–7。

- 劉佩雲, 劉恆昌, & 邱以正 (2021)。素養導向的概念為本閱讀課程設計與評量。 *Journal of Education Research*, (329), 1680–6360。
- 歐志昌, 陳致澄, & 柳賢 (2022)。跨領域素養導向課程設計的挑戰與因應。 *臺灣教育評論月刊*, 11(4), 34–40。
- 潘文忠 (2020)。永續發展目標 (SDGs) 教育手冊台灣指南。台北：教育部。
<https://www.edu.tw/>
- 賴亦璇 (2023)。整合設計技術於跨域課程創新之研究 (碩士論文)。高雄師範大學工業設計學系, 2023, 1–134。
- 閻自安 (2015)。高中職均優質化方案之課程發展功能的整合：區域課程發展中心的應用。 *臺灣教育評論月刊*, 4(11), 57–63。
- 羅逸平 (2022)。跨域課程在大學課室中之教學挑戰與反思。 *臺灣教育評論月刊*, 11(4), 8–12。

長期照護機構的住民約束與人身安全機制探討

龍應達¹ 黃鼎倫^{2*}

摘 要

近年來，先進國家普遍面臨低出生率與人口老化的問題，導致長期照顧需求上升，尤其在臺灣，照護機構更因年長住民易發生跌倒、自我傷害...等特質，使得約束措施成為預防工具。約束可能引起的爭議，使用過度的約束措施，可能構成不當照護。

本研究於長期照顧機構約束機制的探討，聚焦於約束與人身安全之關係，研究範圍與限制在高屏地區兩間長期照顧機構，採立意取樣，深度訪談十二位受訪者，獲得豐富的訪談內容及對約束機制的看法。對於長期照顧機構而言，約束措施的正確操作是關鍵，以避免可能的虐待情況發生。本研究根據受訪者的實務經驗及意見，提供四點研究結論：一.建立內部審議制度、二.落實約束知情同意作業程序、三.訂定國內約束率的標準、四.建立外部獎懲措施。提出六項日後研究建議：(1)探討約束措施對住宿型長期照顧機構的影響；(2)研究不同培訓方法對約束措施的影響；(3)比較不同地區和文化背景下的約束率；(4)研究及討論更有效的約束評估工具；(5)研究政策對約束使用的影響；(6)長期照顧機構不約束的實踐分享和推廣。同時期望為住宿型長期照顧機構提供對約束機制更完善的指導，進而保護住民的權益，並提出改善措施供制定者參考，以確保人身安全和尊嚴得到尊重和保護。

關鍵字：長期照顧機構、約束措施、長期照顧政策

¹ 大仁科技大學社工系研究所碩士

^{2*} 大仁科技大學社工系研究所教授，通訊作者：eric@tajen.edu.tw

Discussion on the Making of Administrative Club: A Case Study of Changzhi Town, Pingtung County

Ying-da Lung¹ Ting-lun Huang^{2*}

Abstract

In recent years, advanced nations have faced the pervasive challenges of declining birth rates and an aging population, resulting in an increased demand for long-term care. In Taiwan, particularly in non-metropolitan areas, there exists a high proportion of elderly individuals living alone and requiring long-term care.

This study focuses on the restraints used in long-term care institutions, exploring their necessity and rationality to provide more humane protection measures. It particularly examines the relationship between medical restraints and the protection of human rights. In-depth interviews were conducted with twelve respondents, including administrators, nurses, caregivers, and social workers, across two medium-sized long-term care institutions in the Gaoping area of Taiwan. The rich interview content provided diverse perspectives on the use of restraints. For long-term care institutions, the correct application of restraint measures is crucial to prevent potential abuse. This study offers four key conclusions: 1. Deliberation of related committee review systems.

2. Necessary processes for family awareness and consent. 3. Establishment of reasonable restraint ratios domestically. 4. Reward and penalty measures for institutions.

Based on the findings of this study, six follow-up research recommendations are proposed: (1) Investigating the impact of restraint measures on long-term care institutions; (2) Examining the effects of different training methods on the use of restraints; (3) Comparing restraint usage rates across different regions and cultural backgrounds; (4) Developing and discussing more effective restraint assessment tools; (5) Focusing on the influence of policies on the use of restraints; (6) Sharing and promoting best practices in long-term care institutions. Additionally, this study aims to provide more comprehensive ethical and legal guidelines for long-term care facilities to better protect the rights of elderly residents. The study also offers suggestions for policymakers to ensure that human rights and dignity are appropriately respected and safeguarded.

Keywords: Long term care facility, Restraint, Long term care policy.

1 Master of Social Work, Daren University of Science and Technology

2* Professor of the Graduate School of Social Work, Tajen University of Science and Technology

(Correspondence:eric@tajen.edu.tw)

壹、前言

一、研究動機

全球在戰後嬰兒潮之後，人口快速成長與創造全球化的經濟繁榮。然而，到了二十一世紀之後，普遍國家都存在著低出生率及人口老化問題，這兩種現象共同交集會導致長期照顧的需求增加（林萬億，2006）。限制被照顧者的自由活動的是一種方法，但若有濫用或是缺乏正確約束帶的使用觀念，更甚是未取得家屬同意，都可能成為一種「不當照護」的情境（劉家勇、施秋蘭，2018；施麗紅，2019）。

研究者長期關注醫療人身安全議題。本研究中，企圖討論我國長期照顧機構的約束機制之必要性與合理要件，似乎為長期照顧提供者口中的「必要之惡」（施麗紅，2019），能否有更為人性的合理措施、保護行為，並且符合世界衛生組織近年的醫療人身安全觀念，杜絕不必要的身體約束，減少老人受到虐待的一種形式（世界衛生組織，2020）。在人身安全中發想議題，思考約束機制的運用，在最小限度下使用約束措施，為本研究的研究動機。

二、研究問題

研究者希望探討下列四點問題：

- 一、研究長期照顧機構中照顧服務人員及護理人員，對於長期照顧機構住民使用約束的時機、觀念及人身安全價值判斷，三者的關聯？
- 二、針對長期照顧機構中的照顧服務人員及護理人員而言，對使用約束時機的標準作業及要件為何？
- 三、在與住民之家屬、親友溝通時，如何獲得法定關係人的同意，於必要時機使用約束措施。
- 四、照顧服務員及護理人員如何避免約束措施不當，甚至可能引發長者住民疑似受虐待之情事？

長期照顧機構若涉及虐待和非法約束問題也是長期照顧機構住民人身安全的重要挑戰。因此，我們需要研究如何建立有效的預防和應對機制，提升長期照顧機構住民的安全和福祉。

三、研究目的

長期照顧機構的人身安全問題一直是個複雜且具有多重層面的難題。涉及住民的人權尊嚴，約束措施若影響到住民的自主權、隱私權及住宿型的長期照顧機構品質，使用約束措施的重要性和可能影響，對於住宿型的長期照顧機構民的人身安全問題的研究和討論仍然相對不足。因此，本研究旨在深入探討這些問題，以期提供改善現狀的方案。

貳、文獻探討

一、長期照顧概述

社會經濟與政策背景說明如下，根據中華民國內政部統計資料顯示，截至 2017 年 2 月底，每百位國民中的 65 歲以上人口數與 15 至 64 歲人口的比例為 18.2%，這個數字在人口學上稱為「扶老比」，相同的計算數字在十年前為 14.2%。從這可以看出，提供老年人、行動不便者或功能受限者持續性的長期照顧機構及社會資源協助，已成為當前民眾急切需要並期待的衛生政策內容（郭惠敏、高淑芬，2009；陳亮恭、楊惠君，2015；周月清等，2018）。

如果把人口數考慮進去，城鄉之間的服務需求和供給的不平衡嚴重，不僅加劇了本來已經不樂觀的長期照顧機構體系，更使得後端提供的服務難以真正符合住民或家屬的需求。以住宿為主的養護中心及護理之家，也是具有明顯的城鄉差異，採用衛生福利部統計處資料整理為表 1-1：

表 1-1 長期照顧機構的服務資源及城鄉差距

所在位置	長期照顧機構(間)	服務床數	全年住院人日
直轄市(六都)	373	30,314	962.8 萬
臺灣非六都之處	198	19,445	589.2 萬
全國總和	571	49,759	1552.0 萬
直轄市人均服務	43.1 千	530.4	0.599
非直轄市人均服務	35.1 千	357.8	0.847
全國人均服務	40.3 千	462.9	0.674

資料來源：衛生福利部統計處(2022.12)，本研究整理

二、探討護理人力的城鄉差距

將全國人口分布的情況分別統計之後，發現非六都地區的每長期照顧機構對應為 3 萬 5 千名民眾，同時每一張病床對應的民眾也是非六都的 357.8 張低於六都 530.4 張。註冊的護理人數與服務量整理為表 1-2：

表 1-2 2022 年護理人力的服務資源及城鄉差距

長期照顧機構與服務 所在位置	護理人數	每護理師配置 床數	平均實際長期照顧機構 人日
直轄市(六都)	7,788	3.89	3.38
臺灣非六都之處	3,468	5.61	4.65
全國總和	11,256	4.42	3.78

資料來源：衛生福利部統計處(2022.12)，本研究整理

從表 1-1 的服務床數及實際住院人日來推算，表 1-2 補充上六都與非六都的註冊護理師人數，可以看到在六都的護理師平均長期照顧機構 3.89 張養護中心病床，而非六都的護理師則是對應到 5.61 張病床。可以清楚地看到城鄉資源分配存在著不平均的現象。

在面對住民無意識的掙扎，或是有意識的反抗醫療過程中，使用繩、鎖、布條、衣服...等設備捆住患者，這類統稱作約束(restraint)。在當前的長期照顧機構、養護中心，約束措施被視為保護個案的方法之一，目的是預防收治患者可能引發的意外傷害 (Vance, 2003)。約束措施目的在於確保患者的安全，包含防範跌倒風險，控制情緒，避免接觸醫療設備，也是避免患者或住民傷害到照顧人員 (Kruger et al., 2013)。

為了防止居民自拔管路，或因為照顧人力比高等問題，可能會採用約束措施 (陳怡瀨、古玉貞、王智菡、廖秋月，2010；蔡秀雯、高婉甄，2016)。防止住民在環境中跌倒、行動中自行碰撞，約束也被視為一種保護居民的方法 (王素琴、蘇靜玲、徐壽芝、高滿、蔡瑛瑛、林秀慧、張素嫻，2014)。Feng et al. (2009) 研究討論長期照顧機構方面的約束率，在瑞士約為 6%、美國約為 9%、香港約為 20%、芬蘭約為 28%、加拿大約為 31%。而 Lam et al. (2017) 對香港地區進行十一年實際觀察，發現香港相對於其他歐美國家，護理機構使用約束的比率較高，在 2005 年至 2015 年期間，約束率仍從 57.9% 上升至 75.7%。其中，物理性約束率從 52.7% 增加到 70.2%，化學性約束率從 15.9% 增加至 21.78%。

蔡宗益等 (2019) 指出居家個案被身體約束的比率高達 72.8%，明顯超過其他國家的比率。約束措施使用率整理如下表 1-3。

表 1-3 約束措施使用率的文獻回顧綜合整理

統計地區	約束措施使用率	研究者(文獻)
臺灣北部	74.1%	黃惠璣、李中一 (2009)
臺灣	62%	Huang et al. (2014)
臺灣	72.8%	蔡宗益等 (2019)
美國急診室	5%~26%	Fogel et al. (2009)
美國加護病房	33%	
瑞士	約 6%	Feng et al. (2009)
美國	約 9%	
香港	約 20%	
芬蘭	約 28%	
加拿大	約 31%	Lam et al. (2017)
香港	總體 75.7% 物理性 70.2%	

化學性 21.78%

歐洲各國

5%~24.7%

Moermans et al. (2018)

Scheepmans, et al. (2018)

資料來源：各研究文獻、本研究整理

第一種因素是年長住民或患者因為使用維生管線，有自行移除管線的疑慮。第二種是普遍認為的合理因素，也就是基於保護住民安全的正當理由。大多數民眾與研究者會認為也會認同保護被照顧者免受傷害是長期照顧機構者的責任，因此在必要的情況之下使用物理性約束措施是一種必要方法（Feng et al., 2009；黃惠璣，2009；陳佳德、劉碧茹、吳春瑢、吳倩宜，2019）。但事實上，早期的研究就指出物理性約束不一定能減少傷害，早年研究證據顯示約束與跌倒、反覆跌倒或嚴重受傷的風險，並沒有顯著的前後差異（Strumpf & Evans, 1991; Capezuti et al., 2002；王素琴等，2014）。相反的研究結果，Neufeld et al., (1999) 研究顯示表明在減少物理性的約束使用比率後，嚴重受傷事件有顯著下降的趨勢。而更有一些研究指出相反的研究結果，Gunawardena & Smithard (2019) 指出物理性約束可能導致身體功能退化、壓傷、混亂、疼痛、焦慮、抑鬱，甚至可能導致死亡。第三種是照顧人員的使用角度，因為醫護長期照顧機構者的本意一定是確保個案和其長期照顧機構者的安全、便於治療、彌補照顧人員不足...等，因此醫療專業長期照顧機構的考慮是照顧人員的職場安全（Gunawardena & Smithard, 2019；Scheepmans et al., 2019）。由此可見，在長期照顧機構中，確保安全是使用約束的最主要原因，尤其針對體力虛弱、認知受損或極度依賴的住民，同時意味著照顧人員使用約束的主要目標是在有限的人力資源下更好地保障個案的安全。

而另一個討論重點是使用約束措施的決策模式，誰有權利來決定能不能、要不要對住民使用約束措施。近年來，長期照顧領域強調在自立支援長期照顧機構方面的發展，然而，與醫院或機構的環境不同，居家環境屬於個人生活的私人領域，在此範圍內的情況相對較少被關注。決策權源自於照顧人員的需要，目前在長期照顧的約束狀況方面的研究相對不足。先前研究指出當年長住民需要依賴他人協助進食、如廁、上下樓梯、穿脫衣物等日常生活活動，這類行動無法自理的情況之下，照顧人員會更多機會採用物理性約束來保護安全（Scheepmans et al., 2018; Scheepmans et al., 2019；黃惠璣、吳森琪、蘇秀娟、林季宜、馬霏菲，2008）。另有研究指出約束的使用是基於住民使用鼻胃管，導致意識狀態和日常生活功能的解釋，為了長期照顧機構方便而使用約束加強長期照顧機構的方便性（Moermans et al., 2018）。

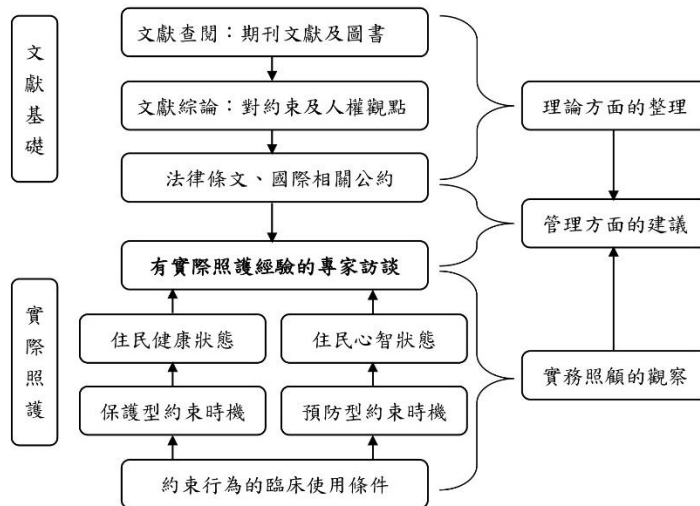
三、長期照顧機構與相關法制

根據衛生福利部國民健康署的「長期照顧」的定義，指為因疾病、傷害、老化或其他原因而失能或失智的個體及其家庭提供的綜合性和持續性服務，其中包括醫療、生活長期照顧機構和社會支持。而長期照顧的「服務機構」是指在較長時期內，為身心功能障礙者提供一系列醫療、護理、個人和社會支援服務。其目的在於促進或維持身體功能，增強獨立自主的正常生活能力。在早年的文獻回顧，Weissert (1991) 更廣泛地定義了長期照顧的服務物件，包括所有年齡段的人口，患有慢性疾病和身心障礙者都是其服務物件。這種服務每個身心障礙者的生涯需求各有不同，因此在提供服務的同時，應更加注重各項服務之間的銜接。政府可以通過積極主動的需求評估制度，瞭解身心障礙者的需求，連接各項服務措施，以促進他們全面參與社會生活。將這些措施整合，可以使政府更好地滿足身心障礙者的需求，提升社會的包容性，推動人身安全的實現。

參、研究方法

一、研究流程與架構

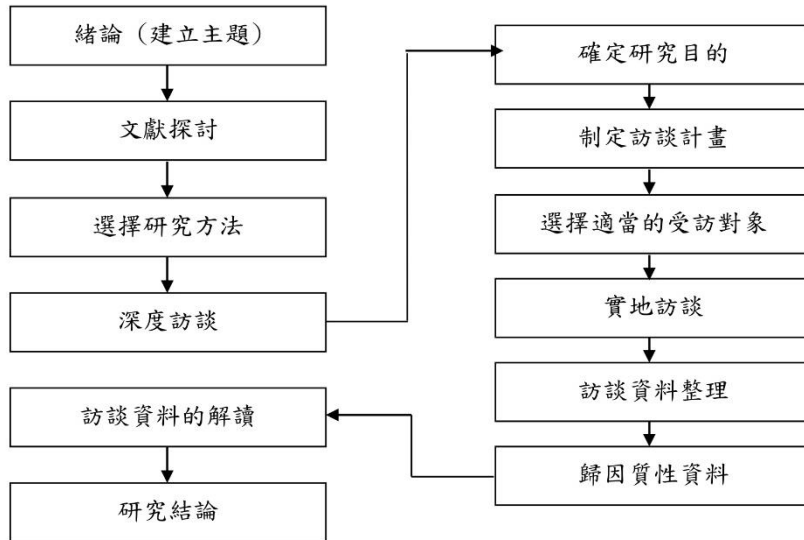
本研究主要目的在於探討住民被約束的議題，這個研究設計如下圖 3-1，並以此表示接下來的研究步驟及議題描述。



資料來源：本研究自行繪製

圖 3-1 本研究研究架構示意圖

在本研究的架構之中，採用質性研究的基本方法。根據研究架構繪製出研究流程圖，圖 3-2 可以分為以下各流程階段：



資料來源：本研究自行繪製

圖 3-2 本研究執行之研究流程圖

二、研究方法與工具

(一) 文獻回顧

透過專家訪談的方法，進一步探討了文獻研究中提到的議題。專家訪談主要集中在「約束措施的使用時機」以及「如何在實施約束措施的同時有效地兼顧人身安全」這兩個關鍵議題。這些訪談不僅豐富本研究對如何平衡約束使用與人身安全的理解，同時也提供對於約束措施適當使用的深入見解。本研究結尾處探討長期照顧環境中的「預防」與「保護」的實際應用。

(二) 選擇受訪者

在進行深入訪談的過程中，關注受訪者的不同身份、角色、服務年限以及學歷背景等方面的差異，這對於揭示不同觀點和經歷是至關重要的。透過這種方式讓研究者能夠深入分析並比較不同受訪者的見解，進一步豐富本研究的研究內容和結論。此外，本研究中所收集的訪談記錄將被詳細轉錄並分析，所有資料將被仔細對比和評估，以確保分析的準確性和深度。研究者將受訪者的逐字稿綱要整理為附件資料，不僅為本研究提供支持性證據，也方便對本研究領域感興趣的後續研究者參考和引用。

（三）實際訪談

基於文獻分析的結論，本研究於 2023 年 11 月至 2024 年 1 月間，針對高雄與屏東各選取一間護理之家及養護中心的經營管理者、護理人員及社工進行訪談。並從訪談中針對核心問題進行質性資料收集，徹底分析字彙、梳理概念、歸納意見和總結建議，形成的內容可以對研究議題有更清晰的理解，進而成為研究成果中的結論與建議，避免質性研究成為研究者的自說自話。

（四）立意取樣

基於圖 1 的研究架構及圖 2 的研究流程，透過在相關領域服務的朋友介紹，採立意取樣的方式，訪談高雄市及屏東縣的護理之家及養護中心各一間，同時這兩間機構都是合法立案經營，且在地服務超過二十年以上的長期照顧機構。

訪談過程的對象也是有完全可受訪的代表性，首先是對於專家的選擇上要以有相當經驗者為優先，同時要涵蓋到經營管理層面、護理及照顧服務層面及社工專業層面等四類，務必這些受訪者具有實際執行或行政管理約束措施的經驗者，且在理解約束機制。同時，構建問題框架的基本原則、意見收集範圍和主要修正回饋等設計內容，要符合本研究設計之立意，以防研究者與受訪者的對會內容偏失方向。

三、研究方法

深度訪談法(In-depth Interview)也被稱為「質化訪談法」

針對本研究討論的研究主題是長期照顧機構內部的約束機制，因此選取有實際經驗的經營者與長期照顧機構者作為訪談對象，訪談根據研究議題分為四個部分，以此設計訪問大綱：

1. 針對受訪者的角色、經歷、學歷進行紀錄。
2. 受訪者對約束機制的基本態度
 - 2-1 對住民受到約束機制的看法
 - 2-2 對住民約束機制的必要性觀點
 - 2-3 家屬對於約束機制的知情與同意
3. 受訪者對於約束機制的積極作為
 - 3-1 對如何合理機構的約束機制，做出的具體措施
 - 3-2 對於約束機制的合理性，能提供哪一些保證或承諾
 - 3-3 減少機構內的約束機制，有甚麼具體的方式及管理措施
4. 受訪者最後補充的建議，包含減少機構內的約束機制，有甚麼具體的方式及管理措施。

四、受訪談者描述

為此研究之目的，在 2023 年 11 月至 2024 年 1 月，研究者前往高雄市及屏東縣的護理之家與養護中心進行訪談，先後約訪共計十二位相關從業的專業人員。相關訪談對象整理為表 3-1：

表 3-1 本研究訪談對象的整理表

編號	性別	角色	職業/專業執照	年資	最高學歷
A	女性	機構經營者	護理師	21 年	碩士
B	女性	機構主管	護理師	14 年	學士
C	男性	機構主管	照服員	10 年	碩士
D	女性	經營者(退休)	護理師	40 年	專科
E	男性	機構主管	照服員	18 年	碩士
F	女性	護理師	護理師	7 年	學士
G	女性	護理師	護理師	2 年	專科
H	女性	護理長	護理師	12 年	專科
I	女性	護理師	護理師	5 年	學士
J	男性	照服員	照服員	22 年	高職
K	女性	社工	社工	7 年	碩士
L	女性	社工	社工	4 年	學士

資料來源：本研究製作

根據表 4 的詳細整理，本研究進一步瞭解研究議題所面對的臺灣人口迅速老化的現實背景下，對於長期照顧機構住民的人身議題投以高度關注。

有關這 12 位受訪者來自兩間高屏地區的長期照顧機構，本研究選取的長期照顧機構機構皆有 20 年以上的營業歷史，相關選取的訪談對象以二年以上具實務服務人員，親身或有進行約束機制，對此議題的訪談才會具有足夠的代表性。以下表 3-2 整理兩個取樣單位及受訪者服務機構的略述：

表 3-2 本研究訪談對象的服務機構整理表

機構代號	機構 A	機構 B
登記縣市	屏東縣	高雄市
核定床數	150	200
實際住房率	92%	89%
近期評鑑成績	甲	甲
護理人員數	9	11
照顧服務員數	33	41

受訪者編號

A、B、D、F、J、K

C、E、G、H、I、L

資料來源：本研究製作

肆、研究結果與討論

一、使用約束機制的時機與合理性

透過十二位長期照顧機構專業人員的訪談，針對在機構內住民受到約束機制的議題進行了深入探討。在這些訪談中，對於約束機制的使用多數表示為必要性的，最常見的合理認知是出於「保護住民安全」的理由，因為使用約束機制可以保護到當事人。

二、使用約束機制的必要性

從受訪專家的觀點中可以看出，約束措施的應用需要考量多方面的因素。護理團隊必須進行全面的風險評估，了解住民的身體狀況、行為特點和需求，以便制定個性化的長期照顧機構計劃。這些計劃應該是動態的，隨著住民狀況的改變而進行調整，以確保其有效性和安全性。在使用約束措施之前，應該採用其他非侵入性的方法。這包括提供更多的支持、心理支持、定期監測和適當的藥物治療，以減少對於身體約束的需求。同時，進行全面評估是非常重要的，以確保採取的措施是合理的、最小化的，並且只在其他方法無法應對時才被使用。

三、家屬知情及事前同意書

從社會工作的角度，對於長期照顧機構中家屬的參與及對於約束機制的知情與同意議題具有重要性。本研究獲得的專家意見反映不同專業背景來看待此議題的觀點，多數受訪者強調家屬的重要性，尤其在制定約束措施時的重要性，並著重在與家屬進行充分溝通與講解，以確保年長的住民安全、尊嚴和自主權。在本研究的受訪專家中，多數表示與家屬密切合作的重要性，特別是在決定是否使用約束措施的同意權，強調家屬對於住民需求和習慣的了解，並且建議在入院時積極尋求家屬的意見和同意。同時，他們也強調了與家屬進行開放、透明的溝通，以建立家屬對機構的信任和滿意度。

四、積極免除約束威脅的討論

長期照顧機構的核心價值在於確保住民的安全和尊嚴，而家屬在此議題中的參與至關重要。十二位專家在約束措施的應用和必要性，認為各類意見多方面的意見，除了強調尊重住民的權益和尊嚴，同時也重視維護住民的安全。基於這些意見，可以提出一系列具體措施以確保機構在使用約束措施時

能夠更人性化，更加尊重住民的需求和權利。首先，約束措施的使用應該基於個別評估，專家們強調了住民的獨特性，因此在考慮使用任何約束措施之前，應進行充分的個別評估。這包括了解住民的醫療狀況、行為模式、習慣和需求。在制定約束計劃時，應根據這些個體差異性量身定制，確保約束的使用是合理、必要且合乎比例的。

伍、結論與建議

一、研究結論

本研究經過文獻探討及具有實際經驗的專家訪談，歸納出的研究結論有四點，各項結論將分述如下：

(一) 建立內部審議制度

對於長期照顧機構使用約束機制的審查委員會審理制度，本研究建議可以借鏡精神衛生法中的強制住院審議機制，以確保使用約束措施時的合法性和必要性。這制度的最高精神旨在建立獨立的機構，負責評估和監督長期照顧機構使用約束措施的合理性。可參考精神衛生法規定的審查機制，審查委員會應由二位專科醫師組成，專科類別可包括內科、心身科、家醫科...等，這樣可以確保評估過程的全面性和專業性。

(二) 落實約束知情同意作業程序

針對建立長期照顧機構的約束使用與家屬同意制度，本研究建議可以參考並借鑒我國已有醫療法的醫療同意書機制。這個制度的主要目的是確保在使用約束措施之前，充分尊重住民的權益和尊嚴，同時也充分考慮到家屬的意見和關切程度。與醫療法所規定的醫療同意書相似，同意書制度可以被設計成一種知情同意文件或正式許可協議文件，其中明確標明使用約束措施的必要性、目的、時間長短以及頻率...等細節。透過簽署文件的實際過程可以獲得年長住民的家屬或法定監護人的簽署，表達他們對於使用約束措施的同意權。

(三) 訂定國內約束率的標準

透過訪談得知地重要資訊是長期照顧機構者的提前防禦心態，因此應該參考長期照顧機構評鑑標準制度，將約束率定為指標審查，將為長期照顧機構帶來關鍵性的評估和改善機制。這制度應包含多項可評估指標和國際標準，以全面評估和審查機構使用約束措施的情況。

(四) 建立外部獎懲機制

經營成果的指標應該給予獎勵與懲罰，才能有壓力與動力讓經營者配合。制定獎勵低約束率並公布及處罰高約束率的機制，是在當前長期照顧領域中非常值得深入探討的一個重要策略。這樣的制度並非僅僅是簡單的激勵與懲罰，更是將長期照顧機構的照顧品質和居民權益保障提升到更高的水準。

二、 研究建議

(一) 探討約束措施對長期照顧機構的影響

進行更深入的研究，評估不同約束措施對於長期照顧機構、住民和工作人員的影響。這種研究可以涵蓋生理、心理和社會層面的影響，以及該措施對機構經營和工作人員壓力的影響。

(二) 研究不同培訓方法對約束措施的影響

評估不同的培訓方法和策略，看看哪些可以最有效地減少約束措施的使用，這種研究可能涉及模擬培訓、真實案例研究和長期培訓的效果比較。

(三) 比較不同地區和文化背景下的約束使用率

研究不同地區或文化背景下長期照顧機構約束使用率的差異，並探討這些差異背後的原因。這可能涉及文化價值觀、政策差異和社會文化影響等因素。

(四) 研究及討論更有效的約束評估工具

研究發展更全面和準確的約束評估工具，這些工具應該能夠全面評估住民的身心狀況，並提供更多替代方案的建議。

(五) 專注研究政策對約束使用的影響

評估不同政策對長期照顧機構約束使用率的影響，研究各種政策的實施對機構行為和約束措施選擇的影響。

(六) 長期照顧機構的最佳實踐分享和推廣

研究和分享最佳實踐案例，以幫助其他機構改善其長期照顧機構模式，減少不當約束措施的使用。這些研究建議將有助於深入了解約束措施在長期照顧機構中的使用情況，促進尋找更為有效和人性化的長期照顧機構方法。

參考文獻

- 世界衛生組織 (2020)。基本文件《第49版》。世界衛生組織。
- 李康蘭、趙麗蘋、謝玟珮、黃子瑄、廖婷詒、江美蓉、李思源 (2022)。長期照顧機構住民約束倫理議題之探討。彰化護理, 29 (1), 2-11。
- 周月清、李婉萍、王文娟 (2018)。兩代、三老家庭照顧轉銜與老年遷移：老年父母，中老年智障者與手足。臺大社會工作學刊, 37, 9-149。
- 邱慧沁 (2023)。長期照顧機構約束之法律議題。月旦醫事法報告, 76, 113-118。
- 郭怡君、黃琬婷、張珮綺、李雅卿、黃麗香、范聖育、陳煒 (2022)。需要管路長期照顧機構的居家個案使用身體約束的相關因子分析：南臺灣一橫斷性研究。長期照顧雜誌, 24 (3), 209-223。
- 陳佳德、劉碧茹、吳春瑢、吳倩宜 (2019)。以改良替代式約束手套降低病人身體約束事件發生率。健康管理學刊, 17 (1), 1-11。
- 陳亮恭、楊惠君 (2015)。2025 無齡世代：迎接你我的超高齡社會。Common Wealth Magazine Ltd。
- 衛生福利部 (2022)。衛生福利年報 112 年版。衛生福利部出版。
- Chang, Y. Y., Yu, H. H., Loh el, W., & Chang, L. Y. (2016). The efficacy of an in-service education program designed to enhance the effectiveness of physical restraints. *Journal of Nursing Research*. 24(1), 79-86.
- Moermans, V. R. A., Bleijlevens, M. H. C., Verbeek, H., Tan, F. E. S., Milisen, K., & Hamers, J. P. H. (2018). The use of involuntary treatment among older adults with cognitive impairment receiving nursing care at home: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 88, 135-142.
- Scheepmans, K., Dierckx de Casterle, B., Paquay, L., & Milisen, K. (2018). Restraint use in older adults in home care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 79, 122-136.
- Scheepmans, K., Milisen, K., Vanbrabant, K., Paquay, L., Van Gansbeke, H., & Dierckx de Casterle, B. (2019). Factors associated with use of restraints on older adults with home care: A secondary analysis of a cross sectional survey study. *International Journal of Nursing Studies*. 89, 39-45.
- Tomás O. F., Haugh, J., Robinson, S. M., & O'Keeffe, S. T. (2014). Prevalence and predictors of bedrail use in an acute hospital. *Age and Ageing*. 43(6), 801-805.1

教保服務人員專業成長之研究：以屏東市公立幼兒為例

劉財龍^{1*} 曾紫蘭² 郭秀麗³ 林彥瑋⁴ 連芳華⁵

摘要

為補足先前研究顯少從公立幼兒園觀點探討教保服務人員專業成長之缺口，本研究目的旨在針對專業成長進行文獻探討期望找到其重要構面，及據以針對屏東市公立幼兒園之教保服務人員專業成長進行實證調查，期望實證研究結果能發現不同人口背景變項在專業成長之差異情形，及專業成長因素之重要順序。經採取立意抽樣方式發放問卷給屏東市 11 家公立幼兒園之全部教保服務人員(含園長、幼教師、教保員、助理教保員)填答，共蒐集有效問卷 56 份，有效樣本回收率達 96.56 %。研究結果顯示：1.專業成長構面因素之順序，以專業態度平均數最高，其次依序為學生輔導、教學知能、班級經營、研究發展。2.不同人口統計變項在專業成長之差異情形方面，不同婚姻、職務、年齡、學歷在專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。此外，不同服務年資在專業成長之教學知能、專業態度、研究發展等 3 個構面上，皆無顯著差異；在班級經營、學生輔導等 2 個構面，則皆呈現顯著差異。最後，本研究提出公立幼兒園之教保服務人員專業成長建議，以供公立幼兒園業者與學術從事相關研究之參考。

關鍵詞：公立幼兒園、專業成長、教保服務人員

^{1*} 大仁科技大學幼兒保育系副教授，通訊作者：jasonliu@tajen.edu.tw

² 大仁科技大學幼兒保育系學生

³ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁴ 大仁科技大學幼兒保育系學生

⁵ 大仁科技大學幼兒保育系學生

Research on the Professional Growth of Preschool Educators: Take the Public Kindergarten of Pingtung City as an Example

Tsai-Lung Liu^{1*} Tzu-Lan Tseng² Hsiu-Li Kuo³
Yen-Wei Lin⁴ Fang-Hua Lian⁵

Abstract

In order to make up for the gap of professional growth of preschool teachers and caregivers from the perspective of public kindergartens, the purpose of this study is to discuss the expectations of professional growth to find their important dimensions for the professional growth, and to conduct empirical investigations in Pingtung City public kindergarten. Expect the results of empirical research can find the difference between different population background changes in professional growth and the order of professional growth factors. A questionnaire was distributed to the all preschool teachers and caregivers (Principal, kindergarten teacher, education worker, assistant education worker) of eleven public kindergartens through a purposive sampling method, and a total of 56 valid questionnaires were collected. The effective sample recovery rate reached 96.57%. The results of the research show that 1. The order of elements of professional growth includes professional attitude being the highest, followed by student counseling, teaching knowledge, class management, and research development. 2. In terms of the differences in professional growth among different demographic variables, there is no significant difference in the aspects of professional growth (including teaching knowledge, class management, student counseling, professional attitude, and research development) across different marriages, positions, ages, and educational backgrounds. In addition, there are no significant differences between different years of service in the three aspects of professional growth (including teaching knowledge, professional attitudes, and research development). There are significant differences in the two aspects of class management and student counseling. Finally, this study puts forward professional growth suggestions for public kindergarten preschool teachers and caregivers to provide reference for public kindergarten operators and academic researchers.

Keywords: Public Kindergarten, Professional Growth, Preschool Educators

^{1*} Associate Professor, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University
(Correspondence: hanlin@tajen.edu.tw)

² Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

³ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁴ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

⁵ Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

壹、緒論

隨著社會環境的改變，生活水準的提升，雙薪家庭日益增加情況下，產生家長陪伴與照顧幼兒的時間逐漸減少現象，加上少子化的趨勢，促使家長對家中幼兒凡事待其勞且更加百般呵護(許美蓉、黃永寬，2015)。基此，鄭美惠、謝美慧(2009)指出，幼教產業受到未來大環境少子化的影響，各幼兒園招生人數有普遍下滑之趨勢，也促使家長日益重視幼兒教育，尤其在幼兒教育精緻化、優質化等方面已成為時代趨勢，如何為幼兒打造一個優質的幼兒園，將是未來幼兒教育發展的新趨勢。因此，魏美惠(2005)指出，國內的一些私立大型幼兒園投入較大的資本與資源在經營規劃與設備上，尤其在園區內的硬體環境與教室設備皆呈現非常高級的質感。此外，鄭美惠、謝美慧(2009)則指出相較於私立大型幼兒園的良好硬體環境與教室設備，公立幼兒園的硬體環境與教室設備雖然較為簡樸會對招生方面產生一些困境影響，如果能增進教師專業素養與親師互動，相信在展現幼兒專業理念前題下，仍會有值得幼兒家長選擇公立幼兒園就讀的優勢。

承上，蔣姿儀(2004)指出，幼兒園的教保服務人員在幼兒教育中扮演頗為重要的角色，尤其是教保服務人員的專業能力會直接影響幼兒教育的品質。吳清基(2018)則指出，歐美國家之教師專業成長是一個蓬勃發展的研究領域，尤其在職教師的持續專業成長也成為一項重要議題。此外，教育部(2012)提出中華民國師資培育白皮書，其中載明統整師資培育、教師專業發展政策、行動方案，及重視永續學習的教師專業發展，可知教師專業成長在教育改革的浪潮下是頗為受到重視的一環。此外，劉淑娟、周淑惠(2013)則強調幼教教師主動、積極地參與各種學習活動，並透過自我反思等各種方式，以促進專業知能等各方面的專業成長，也間接促成組織的改變與整體教育品質的提升。承上可知，教保服務人員專業成長在幼兒園經營中為一項關鍵因素，也因此激發本研究探討此議題之動機。

此外，本研究回顧公立幼兒園教保服務人員專業成長相關研究顯少。一些研究大多著重從高中、國中、國小領域探討教師專業成長，如陳佳頡(2011)、劉致演、秦爾聰、尤昭奇(2017)、蔡孟耘、陳棟樑、陳俐文(2020)、馮莉雅、蘇雅慧、曾素秋(2020)。此外，張志銘、鄭名茶、陳明宏、吳庭茂、張世沛(2021)是探討公立幼兒園教保服務人員情緒勞務對工作壓力之影響。王皚莉、蘇育令(2021)是探討公立幼兒園 2 歲專班教保服務人員班級經營現況調查。施宜煌(2016)，則是著重探思知識經濟時代提升教保服務人員專業知能的內涵。葉素珠、張哲瑛、張雅惠(2016)，則是著重研究幼兒老師專業成長與教學省思關係。承上，以上四個研究皆未針對公立幼兒園之教保服務人員探討專業成長方式。

另外，吳榴椒、張宇樑(2018)雖然是從南部一所公立大學附設幼兒園領域但偏重探討數概念教學之專業成長，且未針對公立幼兒園之教保服務人員探討

其它方面專業成長。此外，古美怡(2017)雖然是探討幼兒園國幼班(5~6歲弱勢幼兒)教保服務人員專業成長現況，與本研究著重探討兒園2~6歲幼兒之教保服務人員專業成長方式不相同。綜上，本研究認為從實務與議題缺口而言，探討公立幼兒園之教保服務人員專業成長應有其重要性，進而也引發本研究欲探討此議題高度興趣。據此，本研究試圖以屏東市公立幼兒園之教保服務人員為調查樣本，並探討其對專業成長，擬達成下列研究目的：

1. 針對專業成長進行文獻探討，期望找到其重要構面，及據以針對屏東市公立幼兒園之教保服務人員進行實證調查。

2. 期望實證研究結果能發現不同人口背景變項在專業成長之差異情形，及專業成長因素之重要順序，以做為國內公立幼兒園業者未來經營實務參考依據，亦可作為學術從事相關研究參考。

貳、文獻探討

一、專業成長

專業成長(professional growth)是指教師在參與學習社群專業活動過程中，進行學習與成長(Clarke and Hollingsworth, 2002)。Evers, Kreijns and Van der Heijden (2016)則主張，教師專業成長是指教師基於為學生提供的專業服務，進而本身學習知識、技能及價值觀的歷程。承上相關研究對專業成長之定義，本研究定義專業成長是指教師在教學生涯中持續積極透過各種能提升其成長的行動與活動，並經由不斷學習歷程達到個人專業成長與組織正向經營發展目的。

回顧專業成長相關研究，如下說明。Chalmers and Keown(2006)主張，教師專業成長的意涵是一個不斷成長的動態歷程，目的是提升教師培育學生的能力，進而能提升學生學習品質與學習成效。陳佳頡(2011)主張，教師能對自己的專業成長負責乃是職責所在，不僅是對學校的貢獻，也是對教育負責任的態度，教師知識的提升對於學習者學習方面也能獲得幫助。沈姍姍(2000)則發現，教師專業成長因受限於專業性質的不完全，造成自發性的成長動機較弱。基此，馮莉雅等人(2020)主張，增進教師專業成長的策略應包括校園組織文化的改變策略，研討議題必須是教師有興趣的，成長活動必須能解決教師的教學困擾，且能長時間提供資源和支持。

有關如何衡量幼兒園教保服務人員專業成長，諸多學者也分別提供不同觀點。古美怡(2017)著重以教學專業知能、班級經營與輔導、專業態度與精神、研究發展等四個構面來衡量國幼班教保服務人員專業成長。施豐敏等人(2017)則是著重以行政/相關專業資源、影響因素、成長動機、專業成長型態、課程活

動等五個教師專業成長需求構面來衡量公立幼兒園學前融合班教保服務人員專業成長。范熾文、張瑜(2008)則是著重以班級經營、幼教知能、研究發展、教師通識素養、行政管理等五個需求構面來衡量幼兒園教師專業成長。此外，蔡孟耘等人(2020)著重以教學知能與態度、班級經營與輔導、人際溝通與互動等三個構面來衡量國中小教師專業成長。林雅珮(1999)主要是從教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展等五個構面來衡量教師專業成長。

綜上不同衡量觀點，本研究認為古美怡(2017)著重探討幼兒園國幼班(5~6歲弱勢幼兒)教保服務人員專業成長現況，與本研究著重探討公立幼兒園 2~6歲幼兒之教保服務人員專業成長方式本質與內涵不相同，故其衡量構面較不符合本研究參考。另外，施豐敏等人(2017)、范熾文、張瑜(2008)等二個研究著重探討私立或公立幼兒園教師專業成長需求，其本質著重需求與本研究要探討之教保服務人員專業成長方式本質與內涵不相同，故其衡量構面較不符合本研究參考。此外，本研究認為蔡孟耘等人(2020)著重衡量國中小教師專業成長，非著重針對幼兒園教保服務人員觀點編制專業成長量表。

另外，本研究認為林雅珮(1999)衡量教師專業成長，其教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展等五個構面其本質與內涵，較能與本研究定義專業成長是指「教師在教學生涯中持續積極透過各種能提升其成長的行動與活動，並經由不斷學習歷程達到個人專業成長與組織正向經營發展目的」相符合。據此，本研究參考林雅珮(1999)觀點，以教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展等五個構面來衡量公立幼兒園教保服務人員專業成長。

二、研究架構

本研究旨在探討公立幼兒園之教保服務人員其人口背景變項在專業成長之差異，及專業成長因素之重要順序，依據研究背景與動機、研究目的及文獻探討加以統整後，進而提出本研究架構如圖 1 所示。

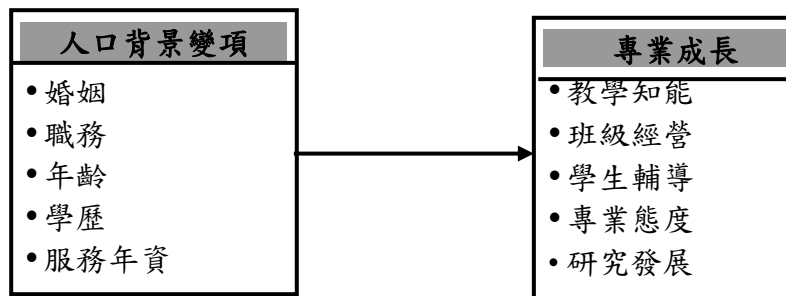


圖 1 本研究架構

參、研究方法

一、資料蒐集

本研究採用以問卷為工具，針對屏東市公立幼兒園之教保服務人員進行調查，以蒐集所需各項變數資料。以下擬分別就研究資料流程、量表設計、抽樣設計、研究倫理等四部份加以說明。

(一)研究資料流程

本研究之資料蒐集流程是先以文獻探討與研究架構構念(專業成長)各變數為基礎設計而得量表(問卷)內容，再經由抽樣設計，以確定進行正式問卷發放時間、對象、樣本數、抽樣方式、資料分析方法，及學術倫理等程序。

(二)量表設計

本研究量表的內容係以文獻探討與研究架構構念(專業成長)各變數為基礎設計而得。量表設計內容共分為二個部份，包含(1)專業成長，及(2)教保服務人員基本資料，全部採取封閉式設計，以李克特五點量表(Likert's five-points scale)加以衡量。

承上，依據我國幼兒教育及照顧法第三章十六條所訂，幼兒園除公立學校附設者及分班免置園長外，應置下列專任教保服務人員：園長、幼兒園教師、教保員或助理教保員。基此，本研究所稱之公立幼兒園之教保服務人員，係指專任於政府立案之公立幼兒園的園長/主任、幼教師、教保員、助理教保員。

(三)抽樣設計

依據全國教保資訊網(2023)資料顯示，全國幼兒園家數共 7052 家(含公立 2510 家、私立 4195 家、非營利 501 家、準公托 1946 家)，屏東縣公立幼兒園 152 家，屏東市公立幼兒園 11 家(含仁愛、民和、勝利、建國、前進、大同、唐榮、凌雲、民生、公館等 10 家國民小學附設幼兒園，國立屏東大學附設實驗國民小學附設幼兒園 1 家)。依據研究目的所述，本研究針對屏東市 11 家公立幼兒園施測母體進行全部教保服務人員以立意抽樣(purposive sampling)方式進行問卷調查。基此，本研究在抽樣上應具完整性與代表性。

為避免產生抽樣誤差，本研究人員於 2023 年 9 月期間，親自到屏東市 11 家公立幼兒園請園長/主任同意及請其教保服務人員(含園長/主任、幼教師、教保員、助理教保員)協助填答問卷，預計共蒐集有效問卷回收率 85% 以上。

(四)研究倫理

本研究採用陳向明(2002)之自願、尊重個人隱私與保密，及公正合理等 3 個研究倫理原則，以確保資料蒐集符合研究倫理，說明如下。

本研究在確定問卷內容題項後，問卷封面明確呈現以下文字「填寫本問卷不用寫上您的姓名，僅需花費少許時間，請依照您真實的感受回答即可。您所提供的任何資料僅作學術研究之用途，保證絕對不會予以外洩，敬請安心填答，再次感謝您的協助」，及留下研究者姓名、任職單位、任職地址、聯絡電話、電子郵件等資料。此外，正式發放問卷前會先請園長/主任同意及請其教保服務人員協助填答問卷，若不同意則不予強迫其填答問卷。基此可知，本研究資料之蒐集是符合自願、尊重個人隱私與保密等 2 個研究倫理原則。

另外，公正合理研究倫理原則方面，本研究之研究者取得資料後在撰寫研究報告時是以詳實、客觀及正確說明與討論研究資料流程、量表設計、抽樣設計、研究結果等方式公正合理呈現真實情況，以避免產生虛假不實的錯誤資料或偏見問題。

二、研究工具

依據研究架構(如圖 1)，以下擬分別就專業成長量表、教保服務人員基本資料，及資料分析方法等三部份加以說明。

(一) 專業成長

專業成長各題項是參考古美怡(2017)、施豐敏等人(2017)、范熾文、張瑜(2008)、蔡孟耘等人(2020)、林雅珮(1999)等不同觀點後，最後本研究參考林雅珮(1999)觀點(原因已在上述文獻探討內容說明)，以教學智能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展等五個構面共 25 個題項，修訂部份題項詞意後來衡量公立幼兒園教保服務人員專業成長。進一步地，題項內容並經由上述提到之屏東市 11 家公立幼兒園園長/主任(專家)進行審視修正後而決定。分述如下：

- 1.教學知能：教學知能是指適用於各種教學情境，所有教師均須具備的教育專業內涵。有 5 個題項，我能在教學前充分準備各單元教材內容、我能引起學生的學習動機、我能配合學生程度安排補充教材與變化不同教學方法、我能適當的掌握教學進度、我能配合教學目標採用多元的評量方式。
- 2.班級經營：班級經營是指教師能不斷進修多元的教室管理策略，精進後運用來處理班級所有事務，建立班級常規及營造良好學習氣氛，並能依據本身的能立與專長來建立班級特色。有 5 個題項，我能營造和諧良好的班級氣氛、我能關心學生的日常生活狀況、我能善用獎懲的原則與技巧、我能指導學生共同訂定生活公約、我能指導學生組織班級自治幹部並自主運作。
- 3.學生輔導：學生輔導是指教師能充分瞭解學生的身心發展與學習心理，且依據學生的個別差異與性向適時給予協助並發展其潛能；教師亦能熟

練輔導與諮商的理論與技巧，幫助學生解決情緒上的困擾並能適應幼兒園生活。有 5 個題項，我能幫助學生適應幼兒園生活、我能依學生的個別差異進行輔導並使學生感覺有幫助、我能輔導適應困難與行為偏差的學生、我能了解學生性向並協助其發展潛能、我能依學生問題情形做必要的轉介。

4. 專業態度：專業態度是指教師能持續省察與構思如何增進專業知能與表現的方法，更能依正確的教育理念來思考學校教育之施為或活動，對教學與工作富有教育理念，表現積極、負責、熱忱；願意投入時間與精力，探究教學的問題，以提升專業知能。有 5 個題項，我能為教育工作投入很多的精神與心力、我對教育工作有高度承諾與責任感、我對教育工作具有興趣與熱忱、我能對自身的教育工作檢討反省並能積極謀求改善之道、我從教育工作中能獲得滿足感與成就感。
5. 研究發展：研究發展是指教師能在工作中察覺教學問題，進而展開閱讀相關文獻，探究解決的方法，對有興趣的教學問題擬定研究計畫，在工作中進行研究，並能利用研究結果改進教學與輔導。有 5 個題項，我經常閱讀相關的書刊雜誌與報導以增長教育新知、我會嘗試新的教學方法、我經常與同事探討教學上的問題、我能積極從事教學研究工作或從事行動研究、我能主動參與進修研習活動。

以上各題目以李克特五點順序尺度來衡量，教保服務人員依實際符合情形回答，愈符合代表與實際情形愈接近，符合程度區分為「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」等五種情形，分別給予 1 至 5 分的評分。

(二) 教保服務人員基本資料

教保服務人員基本資料，包括婚姻(已婚、未婚)、職務(園長/主任、幼教師、教保員、助理教保員)、年齡(20 歲(含)以下、21-30 歲、31-40 歲、41-50 歲、50 歲(含)以上)、學歷(高中(職)畢業、專科畢業、大學畢業、碩士(博士)畢業、服務年資(未滿 5 年、5-10 年、11-15 年、16-20 年、21 年以上)等不同區間供教保服務人員填答。

(三) 資料分析方法

本研究使用 SPSS22.0 版統計分析軟體進行資料分析，含(1)描述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)：將受測者(教保服務人員)基本資料以次數分配表方式呈現，以能對初級資料分佈情形能有較清楚概念。(2)因素分析(Factor Analysis)：瞭解各變數之量表題目是否會形成單一因素結構。(3)信度分析(Reliability Analysis)：驗證所衡量之各構面題項是否具有內部一致性，及確定是否和文獻探討所提出構面相符合。(4)效度分析(Validity Analysis)：檢定量表

內容效度是否具有效度。(5)獨立樣本 t 檢定(Independent Sample t Test)：以獨立樣本 t 檢定檢定人口統計變項中，不同婚姻在教保服務人員專業成長之差異情形。(6)單因子變異數分析(One-way ANOVA Analysis)：檢定人口統計變項中不同職務、年齡、學歷、服務年資在教保服務人員專業成長之差異情形，若差異情形達顯著水準則以雪費法(Scheffé method)進行事後比較。

肆、研究結果與討論

一、描述性統計分析

本研究共發放 58 份問卷給屏東縣地區之給屏東市 11 家公立幼兒園之教保服務人員，扣除填答不方便、不完整、遺漏或資料有效值得懷疑之無效問卷 2 份後，回收有效問卷總數為 56 份，有效樣本回收率達 96.56 %。樣本人口統計變數之統計結果，詳列表 1 所示。婚姻方面以已婚居多，佔總人數 73.2%；職務方面以幼教師佔總人數 64.3% 為最多，依序為教保員、助理教保員、園長/主任；年齡方面以 41-50 歲者佔總人數 30.4% 為最多，依序為 51 歲(含)以上、31-40 歲、21-30 歲、20 歲(含)以下；學歷方面以大學畢業佔總人數 60.7% 為最多，其次為碩士(博士)畢業(39.3%)；服務年資方面以 21 年以上佔總人數 33.9% 為最多，依序為 5-10 年、11-15 年、未滿 5 年、16-20 年。

表 1 描述性統計分析

變數	內容			
婚姻	已婚(73.2%)	未婚(26.8%)		
職務	園長(1.8%)	幼教師(64.3%)	教保員(32.1%)	助理教保員(1.8%)
年齡	20 歲(含)以下 (0%)	21~30 歲(14.3%)	31~40 歲(26.8%)	41~50 歲 (30.4%)
	51 歲(含)以上 (28.6%)			
學歷	高中(職)畢業 (0%)	專科畢業 (0%)	大學畢業 (60.7%)	碩士(博士)畢業 (39.3%)
服務年資	未滿 5 年(10.7%)	5-10 年(23.2%)	11-15 年(23.3%)	16-20 年(8.9%)
	21 年以上(33.9%)			

二、因素分析、信度及效度檢定

(一)因素分析

本研究針對專業成長構念之變數因素分別進行因素分析，經以主成份分析與最大變異轉軸法，萃取因素負荷量絕對值大於 0.5 與特徵值大於 1 者。經刪除「我能指導學生組織班級自治幹部並自主運作」此 1 個因素負荷量、分項對總項相關係數，及 Cronbach's α 係數偏低之題項後，其結果(因素負荷量、特

徵值、累積解釋變異量)，詳見表 2 所示。其結果(因素負荷量、特徵值、累積解釋變異量)，詳見表 2 所示。由表 2 可知所萃取各項因素負荷量絕對值都大於 0.5。此外，亦有不錯之累積解釋變異量，如班級經營 71.882%、學生輔導 72.532%、專業態度 74.018%。

(二)信度檢定

本研究針對專業成長構念之構面因素分別進行信度分析之結果，由表 2 顯示所有變數之 Cronbach's α 係數介於 0.892 至 0.963 之間 (如教學知能 0.939、班級經營 0.917、學生輔導 0.948、專業態度 0.963、研究發展 0.892)，符合 Wortzel (1979)之觀點 Cronbach's α 值大於 0.7 標準，此結果說明本研究量表具有良好信度，具有內部一致性。

(三)效度檢定

效度檢定方面，本研究是採用內容效度進行問卷(量表)編製的效度分析。鍾燕宜、陳景元(2018)指出，內容效度主要是依據編製者對於所要測量特質之概念與假設，採用邏輯的分析方法進行判斷，重視測驗題的研製與預試過程，如此在質量分析兼顧下，應獲得測驗內容的代表性與適切性。基此，本研究量表題項採用與參考先前研究量表為基礎，並經由專家修定辭意與語句後而訂定，因此本研究量表應具有適切性與內容效度。

表 2 各構面之因素分析與信度分析結果

構念	構面	衡量題項	因素負荷量	特徵值	累積解釋變異量	分項對總項相關係數	Cronbach's α
專業成長	教學知能	我能在教學前充分準備各單元教材內容	0.721	17.629	70.517%	0.791	0.939
		我能引起學生的學習動機	0.817			0.879	
		我能配合學生程度安排補充教材與變化不同教學方法	0.810			0.877	
		我能適當的掌握教學進度	0.686			0.816	
		我能配合教學目標採用多元的評量方式	0.726			0.816	
	班級經營	我能營造和諧良好的班級氣氛	0.782	10.413	71.882%	0.818	0.917
		我能關心學生的日常生活狀況	0.776			0.775	
		我能善用獎懲的原則與技巧	0.790			0.837	
		我能指導學生共同訂定生活公約	0.784			0.856	
	學生輔導	我能幫助學生適應幼兒園生活	0.800	5.027	72.532%	0.864	0.948
我能依學生的個別差異進行輔導並使學生感覺有幫助		0.851			0.899		

	我能輔導適應困難與行為偏差的學生	0.834			0.867		
	我能了解學生性向並協助其發展潛能	0.797			0.850		
	我能依學生問題情形做必要的轉介	0.728			0.798		
專業 成長	專業態度	我能為教育工作投入很多的 精神與心力	0.791	2.778	74.018 %	0.849	0.963
		我對教育工作有高度承諾與責任感	0.792			0.917	
		我對教育工作具有興趣與熱忱	0.756			0.904	
		我能對自身的教育工作檢討反省並能積極謀求改善之道。	0.867			0.922	
		我從教育工作中能獲得滿足感與成就感	0.769			0.886	
	研究發展	我經常閱讀相關的書刊雜誌與報導以增長教育新知	0.591	1.224	75.412 %	0.757	0.892
		我會嘗試新的教學方法	0.677			0.742	
		我經常與同事探討教學上的問題	0.658			0.721	
		我能積極從事教學研究工作或從事行動研究	0.822			0.713	
		我能主動參與進修研習活動	0.661			0.738	

三、專業成長因素之順序

由表 3 得知，專業成長構面因素之順序，是以專業態度平均數最高，其次依序為學生輔導、教學知能、班級經營、研究發展。

表 3 專業成長構面因素之順序表

構面	平均數	標準差	順序
教學知能	4.36	0.650	3
班級經營	4.26	0.653	4
學生輔導	4.39	0.674	2
專業態度	4.43	0.664	1
研究發展	4.16	0.648	5
整體專業成長	4.32	0.618	-

四、不同人口統計變項在專業成長之差異情形分析

(一) 婚姻

婚姻在專業成長之差異分析如表 4 所示，可知不同婚姻在所有專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。

表 4 婚姻在專業成長之 t 檢定分析

構面		人數	平均數	標準差	t 值
教學知能	已婚	41	4.42	0.465	1.287
	未婚	15	4.17	0.997	
班級經營	已婚	41	4.30	0.492	0.763
	未婚	15	4.15	0.981	
學生輔導	已婚	41	4.41	0.505	0.528
	未婚	15	4.31	1.022	
專業態度	已婚	41	4.49	0.461	1.174
	未婚	15	4.25	1.041	
研究發展	已婚	41	4.22	0.484	1.292
	未婚	15	3.97	0.965	

註：人數n=56；「**」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異；「*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(二)職務

職務在專業成長之差異分析如表5所示，可知不同職務在所有專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。

表 5 職務在專業成長之單因子變異數分析

構面	職務	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
教學知能	園長/主任	1	5.00	0.000	1.147	-
	幼教師	36	4.44	0.446		
	教保員	18	4.16	0.934		
	助理教保員	1	4.20	0.000		
班級經營	園長/主任	1	5.00	0.000	1.476	-
	幼教師	36	4.34	0.475		
	教保員	18	4.08	0.897		
	助理教保員	1	3.60	0.000		
學生輔導	園長/主任	1	5.00	0.000	1.226	-
	幼教師	36	4.48	0.467		
	教保員	18	4.18	0.960		
	助理教保員	1	4.00	0.000		
專業態度	園長/主任	1	5.00	0.000	0.841	-
	幼教師	36	4.49	0.477		
	教保員	18	4.24	0.944		
	助理教保員	1	4.60	0.000		
研究發展	園長/主任	1	5.00	0.000	1.543	-
	幼教師	36	4.24	0.478		
	教保員	18	3.93	0.881		
	助理教保員	1	4.20	0.000		

註：(1)人數n=56; 「**」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異; 「*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 P 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

(三)年齡

年齡在專業成長之差異分析如表6所示，可知不同年齡在所有專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。

表 6 年齡在專業成長之單因子變異數分析

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
教學知能	20 歲(含)以下	0	-	-	0.502	-
	21~30 歲	8	4.52	0.555		
	31~40 歲	15	4.31	0.420		
	41~50 歲	17	4.24	0.655		
	51 歲(含)以上	16	4.45	0.476		
班級經營	20 歲(含)以下	0	-	-	0.643	-
	21~30 歲	8	4.45	0.487		
	31~40 歲	15	4.12	0.459		
	41~50 歲	17	4.19	0.637		
	51 歲(含)以上	16	4.36	0.512		
學生輔導	20 歲(含)以下	0	-	-	0.620	-
	21~30 歲	8	4.63	0.599		
	31~40 歲	15	4.29	0.528		
	41~50 歲	17	4.28	0.641		
	51 歲(含)以上	16	4.46	0.483		
專業態度	20 歲(含)以下	0	-	-	0.1967	-
	21~30 歲	8	4.52	0.534		
	31~40 歲	15	4.40	0.454		
	41~50 歲	17	4.34	0.679		
	51 歲(含)以上	16	4.49	0.500		
研究發展	20 歲(含)以下	0	-	-	0.138	-
	21~30 歲	8	4.17	0.550		
	31~40 歲	15	4.13	0.344		
	41~50 歲	17	4.09	0.646		
	51 歲(含)以上	16	4.24	0.567		

註：(1)人數n=56; 「**」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異; 「*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 P 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

(四) 學歷

學歷在專業成長之差異分析如表7所示，可知不同學歷在所有專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。

表 7 學歷在專業成長之單因子變異數分析

構面	學歷	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
教學知能	高中(職)畢業	0	-	-	0.228	-
	專科畢業	0	-	-		
	大學畢業	34	4.32	0.750		
	碩士(博士)畢業	22	4.41	0.468		
班級經營	高中(職)畢業	0	-	-	0.036	-
	專科畢業	0	-	-		
	大學畢業	34	4.27	0.767		
	碩士(博士)畢業	22	4.24	0.435		
學生輔導	高中(職)畢業	0	-	-	0.192	-
	專科畢業	0	-	-		
	大學畢業	34	4.42	0.765		
	碩士(博士)畢業	22	4.34	0.514		
專業態度	高中(職)畢業	0	-	-	0.001	-
	專科畢業	0	-	-		
	大學畢業	34	4.42	0.769		
	碩士(博士)畢業	22	4.43	0.475		
研究發展	高中(職)畢業	0	-	-	0.097	-
	專科畢業	0	-	-		
	大學畢業	34	4.14	0.711		
	碩士(博士)畢業	22	4.19	0.550		

註：(1)人數n=56；「**」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異；「*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 P 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

(五) 服務年資

服務年資在專業成長之差異分析如表 8 所示，可知不同服務年資在專業成長之教學知能、專業態度、研究發展等 3 個構面上，皆無顯著差異。

此外，如表 8 所示可知不同服務年資在專業成長之班級經營、學生輔導等 2 個構面之 F 值達 $p < 0.05$ ，皆呈現顯著差異。進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較發現，服務年資在 21 年以上之教保服務人員得分明顯高於 11-15 年之教保服務人員，其原因可能為 21 年以上之教保服務人員在班級經營、學生輔導等方面的經驗與年資較 11-15 年之教保服務人員為佳。承上，本研究在

學生輔導面發現亦能與林雅珮(1999)觀點相似，21-30 年之教師在學生輔導與專業成長整體高於 11-15 年之教師，且在學生輔導高於 5 年下之教師。

表 8 服務年資在專業成長之單因子變異數分析

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
教學知能	未滿 5 年	6	4.53	0.393	2.063	-
	5-10 年	13	4.32	0.520		
	11-15 年	13	3.95	0.967		
	16-20 年	5	4.48	0.502		
	21 年以上	19	4.57	0.458		
班級經營	未滿 5 年	6	4.43	0.446	2.941*	21 年以上 >11-15 年
	5-10 年	13	4.18	0.557		
	11-15 年	13	3.80	0.860		
	16-20 年	5	4.52	0.482		
	21 年以上	19	4.49	0.501		
學生輔導	未滿 5 年	6	4.60	0.473	2.962*	21 年以上 >11-15 年
	5-10 年	13	4.42	0.574		
	11-15 年	13	3.88	0.951		
	16-20 年	5	4.52	0.363		
	21 年以上	19	4.61	0.459		
專業態度	未滿 5 年	6	4.47	0.641	1.310	-
	5-10 年	13	4.45	0.456		
	11-15 年	13	4.08	0.708		
	16-20 年	5	4.60	0.548		
	21 年以上	19	4.59	0.459		
研究發展	未滿 5 年	6	4.23	0.234	1.271	-
	5-10 年	13	4.08	0.500		
	11-15 年	13	3.86	0.964		
	16-20 年	5	4.40	0.424		
	21 年以上	19	4.33	0.570		

註：(1)人數n=56; 「**」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異；「*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 P 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

伍、結論與建議

一、專業成長因素之重要順序

本研究發現專業成長構面因素之順序，是以專業態度平均數最高(4.43)，其次依序為學生輔導(4.39)、教學知能(4.36)、班級經營(4.24)、研究發展(4.16)。顯示教保服務人員在專業成長上認為專業態度會使教學生涯不斷精進，進而才是學生輔導、教學知能、班級經營、研究發展。

承上，本研究專業成長以專業態度知覺最高，研究發展知覺最低，亦與林雅珮(1999)之研究結果相同。此外，林雅珮(1999)專業成長構面因素之順序，第2為教學知能，第3為學生輔導，則與本研究結果不相同。補充說明，林雅珮(1999)專業成長之班級經營構面，因其題項經因素分析後刪除題項只剩2題故將此構面刪除不予進一步分析。

整體而言，本次研究調查之56位公立幼兒園之教保服務人員對教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展等五個皆給予頗高的滿意度分數，代表教保服務人員皆給予高度肯定。

此外，值得注意的是研究發展之平均值比較上述其它四個專業成長有明顯偏低。茲再進一步討論研究發展之專業成長五個題項各題項平均值分析結果，說明如下。

首先，我經常閱讀相關的書刊雜誌與報導以增長教育新知此題項，非常不同意佔1.8%、不同意佔1.8%、普通佔8.9%、同意佔67.9%、非常同意佔19.6%。其次，我會嘗試新的教學方法此題項，非常不同意佔1.8%、普通佔5.4%、同意佔51.8%、非常同意佔41.1%。再者，我經常與同事探討教學上的問題此題項，非常不同意佔1.8%、不同意佔1.8%、普通佔3.6%、同意佔50%、非常同意佔42.9%。再者，我能積極從事教學研究工作或從事行動研究此題項，非常不同意佔1.8%、不同意佔7.1%、普通佔16.1%、同意佔58.9%、非常同意佔16.1%。

最後，我能主動參與進修研習活動此題項，非常不同意佔1.8%、普通佔7.1%、同意佔42.9%、非常同意佔48.2%。承上分析結果可知，研究發展之專業成長五個題項各題項非常不同意佔1.8%，我經常閱讀相關的書刊雜誌與報導以增長教育新知此題項普通佔8.9%，我會嘗試新的教學方法此題項普通佔5.4%，我能積極從事教學研究工作或從事行動研究此題項不同意佔7.1%，我能積極從事教學研究工作或從事行動研究此題項不同意佔7.1%。

以上相關研究發展題項其非常不同意、不同意、普通等佔比率分析結果較教保服務人員其他專業成長(教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度)佔比較高，亦是值得公立幼兒園經營上觀切之處。

二、不同人口統計變項在專業成長之差異情形分析

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷在專業成長構面上(含教學知能、班級經營、學生輔導、專業態度、研究發展)，皆無顯著差異。本研究結果頗能呼應林雅珮(1999)觀點，不同婚姻、年齡、學歷之國小教師在專業成長上，皆無顯著差異；惟學生輔導方面教師兼主任高於科任教師，則與本研究結果不同。

此外，本研究發現不同服務年資在專業成長之教學知能、專業態度、研究發展等 3 個構面上，皆無顯著差異；在班級經營、學生輔導等 2 個構面，則皆呈現顯著差異，服務年資在 21 年以上之教保服務人員得分明顯高於 11-15 年之教保服務人員。承上，本研究在學生輔導面發現亦能與林雅珮(1999)觀點相似，21-30 年之教師在學生輔導與專業成長整體高於 11-15 年之教師，且在學生輔導高於 5 年下之教師。

三、對公立幼兒園業者之建議

依據本研究結論與發現，提出下列教保服務人員專業成長建議，以供公立幼兒園業者未來經營實務與學術從事相關研究之參考。

(一) 教學知能方面

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服務年資在教學知能上，皆無顯著差異。另外，教學知能五個題項之各題項平均值為 4.36，多屬同意與非常同意，惟以下五項各仍有 1~3 位教保服務人員給予非常不同意、不同意、無意見之回應，及平均值較低，如我能在教學前充分準備各單元教材內容、我能引起學生的學習動機、我能配合學生程度安排補充教材與變化不同教學方法、我能適當的掌握教學進度、我能配合教學目標採用多元的評量方式。

基此，本研究建議公立幼兒園業者能持續著重提升以下幾方面之教保服務人員教學知能能力，進而提升專業成長，包含教保服務人員儘可能在教學前規劃充足時間準備各單元教材內容、教保服務人員需增進引起學生學習動機的師生互動技巧、教保服務人員能持續增進配合不同學生程度安排補充教材與變化不同教學方法的能力、教保服務人員需能建立掌握教學進度的能力，及教保服務人員能設計明確的教學目標與採用多元的學習評量方式以增進幼兒學習成長知能。

(二) 班級經營方面

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷在班級經營上，皆無顯著差異。此外，本研究發現不同服務年資在班級經營方面則呈現顯著差異，服務年資在 21 年以上之教保服務人員得分明顯高於 11-15 年

之教保服務人員。另外，班級經營四個題項之各題項平均值為 4.26，多屬同意與非常同意，惟以下二個題項有 1~3 位教保服務人員給予非常不同意、不同意、無意見之回應，及平均值較低其他二個題項為低，如我能營造和諧良好的班級氣氛、我能指導學生共同訂定生活公約。

基此，本研究建議公立幼兒園業者能持續著重提升服務年資較資淺的教保服務人員在以下幾方面之班級經營能力，進而提升專業成長，包含增進班級人際關係與型塑良好班級氣氛、增進與學生推動班級常規之訂定與執行。

(三) 學生輔導方面

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷在學生輔導上，皆無顯著差異。此外，本研究發現不同服務年資在班級學生輔導則呈現顯著差異，服務年資在 21 年以上之教保服務人員得分明顯高於 11-15 年之教保服務人員，其原因可能為 21 年以上之教保服務人員在班級經營、學生輔導等方面的經驗與年資較 11-15 年之教保服務人員為佳。另外，學生輔導五個題項之各題項平均值為 4.39，多屬同意與非常同意，惟以下三個題項有 1~3 位教保服務人員給予非常不同意、不同意、無意見之回應，及平均值較低其他二個題項為低，如我能輔導適應困難與行為偏差的學生、我能了解學生性向並協助其發展潛能、我能依學生問題情形做必要的轉介。

基此，本研究建議公立幼兒園業者能持續著重提升服務年資較資淺的教保服務人員在以下幾方面之學生輔導能力，進而提升專業成長，包含建立學生輔導工作要點增進學生輔導基本技術能力，以能進一步輔導適應困難與行為偏差的學生、了解學生性向並協助其發展潛能，及能依學生問題情形做必要的轉介輔導。

(四) 專業態度方面

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服務年資在專業態度上，皆無顯著差異。另外，專業態度五個題項之各題項平均值為 4.43，多屬同意與非常同意，惟以下二個題項有 1~3 位教保服務人員給予非常不同意、無意見之回應，及平均值較低其他三個題項為低，如我對教育工作具有興趣與熱忱、我從教育工作中能獲得滿足感與成就感。

基此，本研究建議公立幼兒園業者能持續著重提升教保服務人員在以下幾方面之專業態度能力，進而提升專業成長，包含建立自給教育工作反思回饋機制、積極養成與其他教保服務人員分享教學與學習成果，以能進一步增進自己對工作的興趣、熱忱，及從工作中能獲得滿足感與成就感，以提升專業成長。

(五) 研究發展方面

本研究發現，公立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服

務年資在研究發展上，皆無顯著差異。另外，研究發展五個題項之各題項平均值為 4.16，多屬同意與非常同意，惟以下三個題項有 1~5 位教保服務人員給予非常不同意、不同意、無意見之回應，及平均值較低其他二個題項為低，如我經常閱讀相關的書刊雜誌與報導以增長教育新知、我能積極從事教學研究工作或從事行動研究、我能主動參與進修研習活動。

基此，本研究建議公立幼兒園業者能持續著重提升教保服務人員在以下幾方面之研究發展能力，進而提升專業成長，包含增進教保服務人員行動研究能力、積極參與教師研討活動、多參加一些教師觀摩活動，以能進一步增進自己的教育新知、研究能量以提升專業成長。

四、研究限制與後續研究建議

本研究主要在探討公立幼兒園之教保服務人員其人口背景變項在專業成長之差異，及專業成長因素之重要順序，在研究構面及問項設計上或有不足之處，因此提出以下擴大研究地區與對象建議，提供未來研究者進行相關研究之參考，說明如下。

本研究採用問卷為工具，針對屏東市 11 家公立幼兒園施測母體進行全部教保服務人員以立意抽樣方式進行問卷調查，雖然在抽樣上具完整性與代表性，由於抽樣方式受限於時間、人力及個人能力因素，在研究分析上可能會產生偏差。依據全國教保資訊網(2023)資料顯示，全依據全國教保資訊網(2023)資料顯示，全國幼兒園家數共 7052 家(含公立 2510 家、私立 4195 家、非營利 501 家、準公托 1946 家)，屏東縣公立幼兒園 152 家，屏東市公立幼兒園 11 家。基此，建議未來研究者可擴大至屏東縣地區 152 家公立幼兒園為調查對象，可能會產生與本研究結果不同情形，可做更深入探討與研究。

參考文獻

- 王皚莉、蘇育令(2021)。雙北市公立幼兒園兩歲專班教保服務人員班級經營現況調查。《幼兒教保研究期刊》，24，73-100。
- 古美怡(2017)。國幼班教保服務人員知覺專業角色與其專業成長之研究(未出版碩士論文)。中臺科技大學文教事業經營研究所。
- 全國教保資訊網(2023)。《幼兒園資料統計》。2023年8月26日，取自 <https://ap.ece.moe.edu.tw/webecems/pubSearch.aspx>
- 吳清基(2018)。《幼兒園教師專業成長與師資培訓發展》。《幼兒教育》，326，12-19。
- 吳楸椒、張宇樑(2018)。運用同儕教練促進幼教師對數概念教學之專業成長：以主題教學為進路。《臺灣數學教育期刊》，5(1)，65-96。
- 沈姍姍(2000)。《教師專業成長的誘因與動力：自制度面分析》。《學校行政》，9，28-31。
- 林雅珮(1999)。《直轄市國小教師角色衝突、教學神馳經驗與專業成長之比較研究(未出版博士論文)》。國立高雄師範大學成人教育研究所。
- 施宜煌(2016)。探思知識經濟時代提升教保服務人員專業知能的內涵。《幼兒教保研究期刊》，17，23-41。
- 施豐敏、劉佳杰、林耀豐(2017)。教保服務人員在身體動作與健康領域教學實務及專業成長需求之研究。《屏東大學體育》，3，15-29。
- 范熾文、張瑜(2008)。《幼稚園教師專業成長需求與相關問題之研究》。《學校行政》，58，94-118。
- 張志銘、鄭名茱、陳明宏、吳庭茂、張世沛(2021)。臺中市公立幼兒園教保服務人員情緒勞務對工作壓力之影響—以休閒調適為干擾。《臺中科大體育學刊》，17，107-126。
- 教育部(2012)。《中華民國師資培育白皮書》。臺北市：教育部師資培育及藝術教育司。
- 許美蓉、黃永寬(2015)。公立幼兒園教師實施30分鐘大肌肉活動現況—以七位老師為例。《幼兒教保研究期刊》，14，1-18。
- 陳向明(2002)。《社會科學質的研究》。五南出版社。
- 陳佳頌(2011)。探究舞蹈教師專業成長歷程：以臺中文華高中吳曉菁老師為例。《舞蹈教育》，20，126-140。
- 萊素珠、張哲瑛、張雅惠(2016)。有焦點的教學省思札記與幼兒老師專業成長關係之研究。《長庚科技學刊》，27，47-62。

- 馮莉雅、蘇雅慧、曾素秋(2020)。教學訪問教師帶動偏鄉國小教師專業成長之途徑與策略。慈濟大學教育研究學刊，16，119-140。
- 劉致演、秦爾聰、尤昭奇(2017)。探討一位國中數學教師發展探究教學之專業成長。臺灣數學教育期刊，4(2)，33-68。
- 劉淑娟、周淑惠(2013)。在專業發展園所中邁向開放之路：一位幼教師專業成長之探究。幼兒教育年刊，24，153-174。
- 蔡孟耘、陳棟樑、陳俐文(2020)。教師進修動機、教師專業成長與教學效能關係之研究：以夢的 N 次方為例。兩岸職業教育論叢刊，4(1)，45-57。
- 蔣姿儀(2004)。托兒所保育人員專業行之研究。幼兒教育年刊，16，99-127。
- 鄭美惠、謝美慧(2009)。幼兒家長選擇就讀公立幼稚園之研究。幼兒教保研究期刊，3，63-74。
- 鍾燕宜、陳景元(2018)。銷售行動控制量表的發展與評量。中山管理評論，15(1)，197-223。
- 魏美惠(2005)。剖析臺灣幼兒教育的生態環境。幼兒教育年刊，14，113-124。
- Chalmers, L., and Keown, P. (2006). Communities of practice and professional development. *International Journal of Lifelong Education*, 25(2), 139-156.
- Clarke, D., and Hollingsworth, H. (2002). Elaborating a model of teacher professional growth. *Teaching and Teacher Education*, 18(8), 947-967.
- Evers, A. T., Kreijns, K., and Van der Heijden, B. J. M. (2016). The design and validation of an instrument to measure teachers' professional development at work. *Studies in Continuing Education*, 38(2), 162-178.
- Wortzel, R. B. (1979). *Multivariate analysis*. New Jersey: Prentice - Hall Inc.

從業人員滿意度的內部服務品質與職業投入分析- 以生命禮儀行業為例

吳國宏^{1*} 顏柏家²

摘要

生命禮儀行業為高密度接觸的行業(無論是家屬或大體)，員工所承受的時間(24 小時待命)與心理壓力常會產生離職的傾向，而本研究主要探討生命禮儀員工其內部服務品質、職業投入與工作滿意度三者關聯性，並運用網路問卷調查方式蒐集所需分析資料，資料共蒐集 223 份有效問卷，並進行敘述性統計、因素分析、差異分析、相關分析與迴歸分析。

分析結果顯示年輕族群較中年族群在內部服務品質及職業投入、工作滿意度的感受程度較高；專科學歷者較高中職學歷的員工在設備工具與政策程序感受程度還高；研究變項與因子大部分皆達到低、中度相關(相關係數自.212~.799)，僅低職業投入中與目標認同及成就滿意兩項達顯著相關；內部服務品質對工作滿意度影響力達到 65.4%、內部服務品質對職業投入影響力達到 60%、職業投入對工作滿意度影響力達到 48.8%。藉由上述分析本研究給予企業體提出兩項建議：強化企業組織內部服務品質；建立工作認同感，提高員工的工作熱情度。

關鍵字：生命禮儀、內部服務品質、職業投入、工作滿意度

^{1*} 大仁科技大學生命禮儀暨關懷事業系副教授，通訊作者：gohome@tajen.edu.tw

² 聖恩生命禮儀公司台南營業處處長

An Analysis of Internal Service Quality and Occupational Commitment on Employee Satisfaction: A Case Study of the Funeral Service Industry

Guo-Hong Wu^{1*} Bo-Jia Yan²

The funeral service industry is characterized by high-intensity contact, involving close interactions with both family members and the deceased. Employees in this field often face significant time demands (being on call 24/7) and psychological pressure, which can lead to a tendency to resign. This study primarily explores the relationships among internal service quality, occupational commitment, and job satisfaction among funeral service employees. Data for analysis were collected through an online survey, yielding a total of 223 valid responses. Statistical methods including descriptive statistics, factor analysis, difference analysis, correlation analysis, and regression analysis were applied.

The results indicate that younger employees have higher perceptions of internal service quality, occupational commitment, and job satisfaction compared to middle-aged employees. Additionally, employees with a vocational college education perceived higher satisfaction with equipment, tools, and policy procedures compared to those with a high school education. Most research variables and factors showed low to moderate correlations (correlation coefficients ranging from .212 to .799), with only two aspects—goal identification and achievement satisfaction within low occupational commitment—achieving significant correlations. Internal service quality accounted for 65.4% of the variance in job satisfaction and 60% of the variance in occupational commitment, while occupational commitment explained 48.8% of the variance in job satisfaction.

Based on these findings, this study offers two recommendations for enterprises: enhance the internal service quality within the organization and foster a sense of job identification to increase employees' enthusiasm and commitment to their work.

Keywords : Funeral Services, Internal Service Quality, Occupational Commitment, Job Satisfaction

^{1*} Associate Professor, Department of Funeral Service and Thanatology Management, Tajen University; (Corresponding Author : gohome@tajen.edu.tw)

² Director of the Tainan Branch, Sheng En Funeral Services Company

壹、緒論

隨著市場潮流的發展，生命禮儀行業已不再是少數人操作的簡單模式，其服務流程日益強調品質與專業化。過去被視為禁忌的殯葬業，已逐漸轉型為具規模的「生命禮儀專業服務團隊」，服務人員的形象也從傳統法師服飾轉變為穿著西裝的專業工作者。然而，隨著市場需求與工作型態的轉變，生命禮儀從業人員需要承受大量生理與心理壓力，員工離職率成為一個亟需關注的議題。本研究聚焦於探討企業所提供的「內部服務品質」是否對員工的「工作滿意度」與「職業投入程度」產生影響，藉此期望提供改善生命禮儀行業職場環境的具體建議，提升從業人員的工作穩定性與職業熱情。

一、研究目的

根據上述所列之研究背景及動機，本研究設定目的有下列五點：

- (一) 探討禮儀服務人員不同人口背景變數在內部服務品質、職業投入與工作滿意度之間差異情形。
- (二) 探討禮儀服務人員其內部服務品質對員工職業投入的影響。
- (三) 探討禮儀服務人員其內部服務品質對員工工作滿意度的影響。
- (四) 探討禮儀服務人員其職業投入對員工工作滿意度的影響。
- (五) 藉由分析結果提出針對禮儀服務人員的改善策略。

二、名詞解釋

以下則為本研究各變項名詞解釋之名詞解釋：

(一) 內部服務品質

本研究所探討的主題-內部服務品質(Internal Service Quality)變項的操作型定義參考來自 Hallowell, Schlesinger & Zornitsky (1996)的概念，認為企業所提供給員工的服務項目需包含：團隊合作、設備與工具、政策與程序、獎酬與肯定、目標一致、有效的訓練、管理支持及溝通順暢。

(二) 職業投入

員工職業投入操作型定義參考自 Robbins and Judge (2012)的職業投入(Job involvement)定義，其意涵主要是個人所認定的工作重要程度之外以及個人對於

工作的自我價值符合；倘若是工作內容符合個人所認定的自我價值並投入工作中，就能提升個人的職業投入程度。本研究「職業投入」變項之操作型定義為員工對於自身工作具有高度的認同與價值感，並熱心於工作及專注於工作事項的態度。

(三) 工作滿意度

Kalleberg (1977)認為工作滿意度(Job Satisfaction)是一個綜合的概念，員工會將其對工作的不同構面的感受，無論滿意或不滿意都會綜合而形成整體對工作的滿意程度。本研究「工作滿意度」變項之操作型定義為：生命禮儀員工的心裡與生理對其工作環境與工作的滿意感受程度。

貳、文獻探討

一、內部服務品質

內部服務品質 (Internal Service Quality) 的概念由 Sasser 與 Arbeit 於 1976 年提出，主張將員工及其工作視為公司的內部顧客 (Internal Customer)。這與外部服務品質的重點不同，內部服務品質聚焦於員工的工作需求，旨在了解並滿足員工在工作中的需求。Berry (1981) 將內部服務品質定義為向內部顧客 (員工) 提供核心服務的過程；Davis (1992) 則進一步擴展此概念，認為內部服務涵蓋組織內部其他部門的工作、程序及活動類別。Finn 等人 (1996) 指出，內部顧客服務是指公司內部不同部門之間的雙向溝通過程，其中包含提供者 (內部供應商) 對內部顧客需求的回應。

內部服務品質的概念源於外部服務品質的研究框架。Parasuraman、Zeithaml 與 Berry (1988) 開發了一套服務品質測量模型，以了解顧客期望與實際服務經驗之間的落差，並提出十個測量構面：可靠性、勝任性、安全性、對顧客的了解性、可信度、禮貌性、溝通性、回應性、接近性與有形性。同時，McDermott 與 Emerson (1991) 在研究內部服務品質時，提出內部顧客測量的十項影響因子，包括相對價值、責任、同理心、反應性、可靠性、資源充足、問題解決能力、清晰溝通、彈性及人際技術。

在台灣，研究者陳文芳 (2002) 從企業主管的角度提出內部服務品質的八項構面，包括創新、周延、問題解決、可靠性、積極性、結構與控制、資源與專業能力；詹貞儀 (2003) 則以保險業為對象，將內部服務品質劃分為互動品

質與關係品質，並進一步區分出如授能、教育訓練、溝通、獎勵制度等細項因子。

本研究採用 Hallowell 等人(1996)的測量指標作為衡量內部服務品質的構面，重點涵蓋服務業員工需求的核心因素，包括工具、政策與程序、團隊合作、管理支持、目標一致性、有效訓練、溝通及獎酬與肯定。這些構面是服務業員工所需的關鍵指標，能有效評估內部服務品質對員工工作的影響。

二、職業投入

本文綜合多項相關研究，探討組織承諾、激勵制度、職業投入與工作滿意度之間的關係。陳孟修(1999)針對零售業員工的研究顯示，員工的組織承諾與其職業投入程度呈現正相關，即組織承諾較高的員工通常對工作更為投入。然而，無論員工的組織承諾高低，對工作績效並未顯示出顯著的影響性，這表明組織承諾與工作績效之間可能存在其他調節因素或中介變項。

黃順益(2003)針對警務人員進行的研究發現，激勵制度中的獎勵因素與職業投入之間存在正向關係。研究進一步指出，對警察職務具有高度使命感的員工，其對精神獎勵與物質獎勵的需求相對較低，這可能意味著使命感高的員工更注重工作的內在價值，而非依賴外在的獎勵來提升職業投入。

Saks(2006)的研究指出，提升員工的職業投入必須依賴於提高員工的工作滿意度。研究發現，高職業投入不僅能夠提升員工的工作表現，還能有效降低員工的離職意願。Park 與 Gursoy(2012)對來自約旦、中國和美國的不同國籍員工進行調查，結果顯示，員工的職業投入與工作滿意度之間存在顯著的正相關，進一步支持了工作滿意度在提升職業投入中的關鍵作用。並進一步指出，全心投入於工作的員工往往充滿活力，對自我工作的滿意度較高，從而展現出更強的工作敬業態度。Elias 與 Mittal(2011)研究發現，領導變革對工作滿意度與職業投入具有顯著的影響，具體表現為主管對員工的支持度越高，員工的職業投入與工作滿意度也越高，這顯示主管支持在促進員工投入與滿意度方面的重要性。

魏克燦(2008)在探討國立傳統藝術中心員工時發現，內部服務品質對職業投入具有正向影響，表明高品質的內部服務能夠提升員工對職業的投入程度，並進一步促進工作績效的提升。Mgedezi、Toga 與 Mjoli(2014)針對政府部門員工的研究則指出，個人的工作動機會通過行動表現影響其對工作的認知與價值觀，因此動機越高的員工，其職業投入程度也越高。

綜合上述研究結果，可以得出高品質的內部服務品質對員工的職業投入具有顯著的正向影響，而提升員工的職業投入程度也能進一步提高其工作滿意度。對於殯葬業來說，應特別注重提升內部服務品質，關注員工的職業投入狀態，因為唯有熱愛工作的員工才能創造更高的工作績效與工作滿意度。業者應透過完善的激勵制度、有效的領導支持、以及提供高品質的內部服務，來增強員工的職業投入與工作滿意，從而降低離職率，提升整體組織效能與競爭力。

三、工作滿意度

過往研究廣泛探討工作滿意度及其與多種相關議題的關聯性，包括組織承諾 (Marique & Stinglhamber, 2011; DeConinck, 2011)、角色內行為 (Haslam & Ellemers, 2005; Van Knippenberg, 2000)、角色外行為 (Riketta, 2005; Lee et al., 2015)、就業穩定性 (Hossen et al., 2020) 以及工作自主權 (Mustafa et al., 2020) 等。Gupta 與 Singhal (1993) 研究指出，提高員工工作滿意度能有效降低流動率與罷工率，進一步減少公司的營運風險。

Doumit (2003) 針對護理人員進行調查，發現員工學歷、年資及層級會影響其工作滿意程度。例如，大學學歷的護理人員普遍認為組織提供的管理支持不足，30 歲以下的護理人員對升遷機會感到不滿意，而年資超過 8 年的護理人員其工作滿意度則高於其他族群。Requene (2003) 則指出，社會資本對提升員工工作滿意度及生活品質有顯著影響。當員工擁有高度的社會資本，包括信任 (對管理層的信任)、社會關係 (良好友誼)、溝通 (分享工作訊息的意願)、承諾 (協助組織成功的意願) 及影響力 (將想法付諸行動)，其工作滿意度也顯著提升。

2002 年 SARS 疫情期間，台灣殯葬業因處理 SARS 亡者屍體而爆發離職潮，離職率高達五分之一，部分從業人員甚至因感染致命，令業界深感恐懼。COVID-19 疫情肆虐後，對台灣殯葬業帶來更大挑戰，包括工作負荷增加與心理壓力遽增，進一步加劇了行業內的從業困難。然而，疫情也凸顯出企業對員工關懷的重要性。員工如同需要被照顧的孩子，而企業主及主管則扮演父母或長輩的角色，應主動滿足員工在工作上的需求。

《創業家》(Entrepreneur) 雜誌指出，後疫情時代的主管應具備「後衛領導」特質，以體貼式管理 (lead from the back) 關懷員工。企業主應視員工如己出，滿足其內心與外在需求，提升工作滿意度，從而培養出更多優秀員工，促進組織效能提升並創造更高績效發展。殯葬業尤其需要在特殊挑戰下，透過體貼的管理方式讓員工感到被支持與認可，進而激發其對工作的熱忱與投入。

參、研究方法

本研究藉由了解內部服務品質、職業投入與工作滿意度三者變項的定義意涵、相關研究後擬定本研究架構並設計可行性研究之方法。

一、研究架構與假設

藉由上述文獻資料擬定本研究架構，主要探討殯葬禮儀業員工不同的人口背景在內部服務品質、職業投入與工作滿意度之間是否具有差異性；內部服務品質變項與職業投入、工作滿意度間的相關性；內部服務品質是否會影響職業投入程度與工作滿意度。以下為本研究之研究架構圖 1：

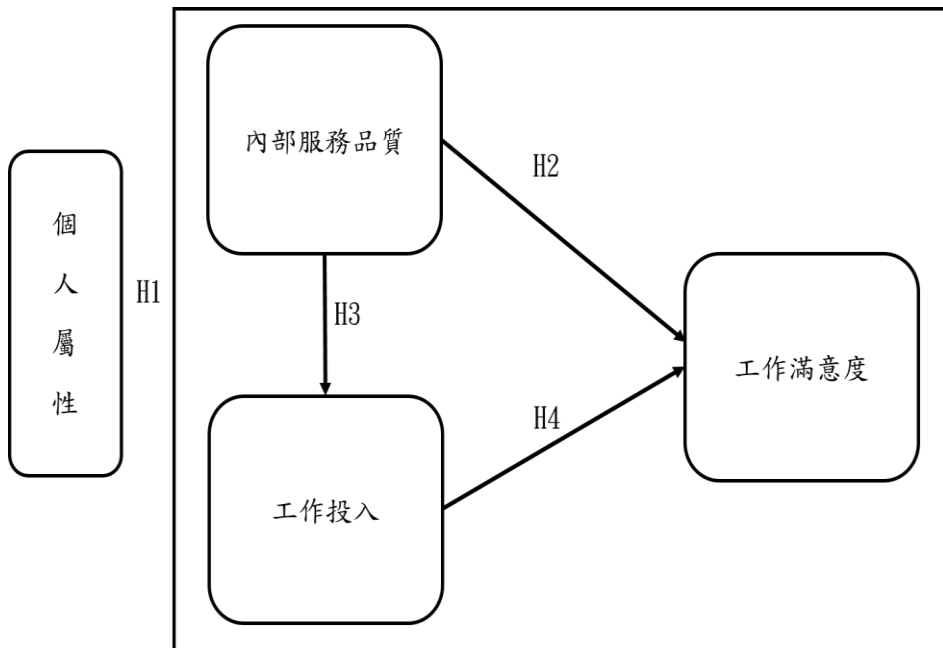


圖 1 研究架構圖

根據上述研究架構圖設置本研究假設：

- H1：殯葬業員工其不同的人口背景在內部服務品質、職業投入與工作滿意度具有顯著差異性。
- H2：殯葬業員工其內部服務品質對工作滿意度具有正向影響性。
- H3：殯葬業員工其內部服務品質對職業投入具有正向影響性。

H4：殯葬業員工其職業投入對工作滿意度具有正向影響性。

二、研究工具

本研究採用網路問卷調查法，主要施測方式運用 Survey Cake 網路問卷公司製作本研究問卷，並採用立意抽樣法(僅從事生命禮儀工作者才能填答)。並將製作好的網路問卷網址與 QR code 連結放置於網路生命禮儀行業社群平台(facebook、line、IG 等...)，並運用業界人脈請生命禮儀相關業者協助填答。

本研究工具包含內部服務品質量表、職業投入量表、工作滿意度量表及社人屬性問項，共分四大部分。本研究問卷僅由事殯葬行業相關人士填，非殯葬行業相關人士則不予列入資料分析中。

(一) 內部服務品質量表

本研究內部服務品質量表採用魏克燦(2008)參考 Hallowell et al. (1996)所提出修改的內部服務品質衡量量表，其中包含 41 個題項共 8 項子構面。構面分別為：團隊合作、政策與程序、有效的訓練、目標認同、配備與工具、管理支持、溝通順暢與獎賞及肯定。

表 1 內部服務品質構面與問項

構面	問項
配備與工具	1.我能夠獲得所需的設備以提供顧客良好的服務。 2.我認為公司在工作場中所提供的設備具現代化。 3.公司提供的資訊能幫助我提供給顧客更完善的服務。 4.在工作中有足夠的設備能使我運用。 5.我很滿意公司所採用服務設備。
政策與程序	6.公司制訂的政策無助予我提供良好的服務給顧客。 7.在公司現行的服務規範下，我在工作上服務時無法任意改變服務流程。 8.本公司員工作量及服務流程比其他公司規定繁重。 9.當公司改變作業程序時會主動對員工說明清楚。 10.公司所提出的政策能讓我了解工作上的目標。
團隊合作	11.組員間皆能彼此相互關懷。 12.我所屬的部門和其他部門之間的合作情形良好。 13.當我工作繁雜時，同事間能給予我幫助。 14.我與同事間的默契良好。 15.我很滿意部門間互相支援完成任務。

構面	問項
管理支持	16.當我需要幫助時，主管或上級會給予協助。 17.主管願意傾聽且幫助我解決問題。 18.我認為我的工作表現對公司是重要的。 19.在公司現有資源下，可以使我充分發揮服務精神。 20.我認為公司非常關心我的生涯發展。 21.我所做的工作對公司是很重要的。
目標認同	22.我覺得我的公司是值得長期任職的。 23.公司與我所重視的服務項目認知相同。 24.我瞭解並支持公司當前的目標。 25.我認為我的公司沒有任何值得讚揚之處。
有效的訓練	26.公司會提供完整的在職訓練課程給予員工。 27.公司對新進員工的訓練課程讓我感到滿意。 28.當公司有重大改變時會提供適當的訓練課程。 29.公司所提供的在職訓練是足夠的。 30.我很滿意公司目前針對員工提供的教育訓練課程。
溝通順暢	31.公司會定期的舉行部門會議與員工溝通。 32.我與組員間的溝通情況良好。 33.我與其他部門間的溝通情形良好。 34.公司有重要的企劃或活動改變時，能即時通知。 35.我很滿意與其他部門間溝通情形。 36.跨越直屬主管，我與高階主管溝通是暢通的。
獎賞與肯定	37.當我工作表現良好時，會得到公司的肯定。 38.當我達到公司所要求的工作標準時，會得到表揚。 39.公司或主管會體諒我的工作辛勞。 40.我認為在工作中提供良好的服務，就能得到肯定。 41.我以身為此公司的員工為榮。

(二) 職業投入量表

本研究職業投入量表採用 Kanungo (1982) 職業投入量表，為單一構面量表，總計共有 12 項題目量測員工認定自我本身職業投入的程度。

表 2 職業投入構面與問項

構面	問項
職業投入	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我覺得工作是我生活中最重要的事。 2. 我認為工作僅佔據我生活中的一小部份。 3. 我非常投入於我的工作。 4. 我覺得一分一秒都不能離開我的工作。 5. 我的興趣大部分與工作有關。 6. 我認為目前工作難以突破有束縛感。 7. 我時常在工作中感覺心不在焉。 8. 我的生活目標以我的工作為導向。 9. 我認為工作是很重要的生活重心。 10. 在大部份的時間裡我十分專注於我的工作。 11. 在工作中我能專心完成所交待的任務。 12. 我所關心的事情，都發生在我的工作上。

本研究衡量尺度採用李克特(Likert)五點尺度衡量施測，衡量項目包含：非常不同意(列 1 分)、不同意(列 2 分)、普通(列 3 分)、同意(列 4 分)與非常同意(列五分)。將各構面所包含的題目之得分加總，分數愈高則表示對職業投入認同程度愈高；反之，則認同程度愈低。其中題目 2、6、7 為反向題，其餘為正向題。

(三) 工作滿意度量表

本研究採用廖素華(1986)根據 Weiss, Dawis, England, & Lofquist (1967) 所編製之「明尼蘇達工作滿意問卷」之短題版本，並經由翻譯且編修符合研究需求而成的單一構面，總計共 20 題項量表。

表 3 工作滿意度構面與問項

構面	問項
工作 滿意度	1. 對於我工作忙碌的程度，我感到滿意。
	2. 我滿意工作給我單獨表現的機會。
	3. 我滿意工作能讓我做些不同事情的機會。
	4. 我的滿意工作會使同仁或朋友對我『刮目相看』。
	5. 我滿意上司對待下屬的方式，。
	6. 我滿意上司做決定的能力，。
	7. 我滿意工作中把任務完成而不必做些有愧良心的事。
	8. 對於這個工作提供我的工作穩定性我感到滿意。
	9. 工作中能為別人做事的機會我感到滿意。
	10. 我對工作中告訴別人應該做什麼事的機會感到滿意。
	11. 我對工作中能用自己的能力做一些事的機會感到滿意。
	12. 我對主管當局執行政策的方法感到滿意。
	13. 以我的工作量而言，我滿意每個月所能得到的報酬（薪資）。
	14. 我對現任工作給予我的晉升機會感到滿意。
	15. 我滿意工作中能自由運用自己的判斷。
	16. 我對工作中能嘗試以自己的方法來處理事情的機會感到滿意。
	17. 大致說來，我滿意我的工作環境（暖氣、照明、通風等）。
	18. 我滿意本單位同仁彼此相處的方式。
	19. 我滿意當我做好工作後能得到讚許。
	20. 工作中所得到的成就感令我感到滿意。

本研究衡量尺度採用李克特(Likert)五點尺度衡量施測，衡量項目包含：非常不同意(列 1 分)、不同意(列 2 分)、普通(列 3 分)、同意(列 4 分)與非常同意(列 5 分)。將各構面所包含的題目之得分加總，分數愈高則表示對工作滿意度認同程度愈高；反之，則認同程度愈低。

(四)個人屬性

本研究首先探討不同的個人背景因素是否會對內部服務品質、職業投入程度、工作滿意度之間有所差異。個人屬性項目包含性別：男性與女性；婚姻狀

況：已婚或未婚；年齡：25 歲（含）以下、26-30 歲、31-40 歲、41-50 歲、51 歲以上；教育程度：國中（含國小）、高中職、專科、大學、研究所以上；職務：兼職人員、雇員（含行政人員）、中階主者、高階主管；資歷：未滿 1 年、1-2 年、3-4 年、5-6 年以上、6 年以上。

三、資料分析方法

本研究分析軟體使用 SPSS 22.0 套裝軟體作為數據分析工具，並根據本研究目的與假設進行下列資料分析方法：

(一)描述性統計

進行樣本分佈的次數分配與百分比分析，以求取平均數、百分比、標準差、最大值，最小值等，以解釋樣本特性及答題集中之趨勢。

(二)因素分析

本研究之內部服務品質原始量表為多構面型量表設計，因此為符合分析邏輯合理性，本研究在內部服務品質量表使用探索性因素分析來制定內部服務品質構面，此分析是透過資料簡化從一群變數中找出共同的因素(因素負荷量需達到 0.4 以上水準才可採用)。此外，本研究也將職業投入與工作滿意度原始量表進行因素分析，找出共同因素並整併題項。

(三)信度分析

本研究使用的量表包括內部服務品質量表、職業投入量表及工作滿意度量表，皆以 Cronbach's α 係數來驗證量表的信度水準。

(四)效度分析

效度(validity)是指衡量的正確性，指衡量工具是否能正確衡量出所想要測量的結果。本研究以建構效度與內容效度來衡量問卷之效度。

(五)獨力樣本 T 檢定與單因子變異數分析(One-Way ANOVA)

差異分析主要用以比較及檢定二群(t 檢定)或三群以上(單因子變異數分析, One-Way ANOVA)母體平均數之差異顯著性，其中三群以上之差異情形如達顯著水準，再以 Scheffe 多重比較檢定各群組間之差異情形。本研究主要以此分析方法了解不同個人屬性，在內部服務品質變項、職業投入變項、工作滿意度變項間各構面之差異情形。

(六)相關分析

以 Pearson 積差相關分析來檢定內部服務品質變項、職業投入變項與工作滿意度變項及因素間的相關性。

(七)迴歸分析

採用簡單與複迴歸分析方法，驗證研究架構中，內部服務品質、職業投入對職業投入、工作滿意度之影響關係並瞭解自變項對依變項有無預測能力。

肆、分析結果

本研究資料收集採網路調查，調查期間於 2023 年 3 月至 4 月 15 日。期間共收回問卷 223 份，檢視資料並無無效問卷，問卷有效回收率 100%。

一、研究樣本結構與研究變項平均數分析

(一)個人背景敘述性統計

根據個人背景的敘述性統計結果，性別方面，男性填答者共 167 位，占總樣本的 74.9%，女性填答者共 56 位，占 25.1%，男性居多。在婚姻狀況上，已婚者共 132 位，占 59.2%，未婚者共 91 位，占 40.8%，以已婚者為主。年齡分布方面，25 歲及以下與 41-50 歲的填答者各有 61 位，分別占總樣本的 27.4%，其次為 31-40 歲組別，共 46 位，占 20.6%。在教育程度上，擁有大學學歷的填答者最多，共 104 位，占 46.6%，其次為高中職學歷者，共 64 位，占 28.7%。職務方面，顧員（包括行政人員）為最多數群體，共 87 位，占 39.0%，其次是中階主管，共 58 位，占 26.0%。在資歷上，擁有 5-6 年經驗的員工較為常見，共 106 位，占 47.5%，其次為資歷未滿一年者，共 40 位，占 17.9%。

(二)內部服務品質、職業投入、工作滿意度平均數分析

內部服務品質平均數分析包含四項子構面：訓練溝通與獎勵制度、設備工具與政策程序、目標認同、團隊合作，而職業投入與工作滿意度研究變項為單一構面。分析結果顯示內部服務品質各構面平均數為：訓練溝通與獎勵制度 4.28(滿分 5 分)、設備工具與政策程序 4.41(滿分 5 分)、目標認同 4.31(滿分 5 分)、團隊合作 4.37(滿分 5 分)、整體服務品質變項平均數為 4.34(滿分 5 分)；職業投入平均數為 4.23(滿分 5 分)、工作滿意度平均數為 4.28(滿分 5 分)。

結果顯示填答者對於公司所提供的服務品質有較高的滿意程度，尤其在設備工具與政策程序方面滿意度最高，其餘各因子也都有 4 分以上的高分表現。職業投入變項與工作滿意度變項員工填答的平均數也具有高度認同感，分別為 4.24 與 4.28 分的高分表現。但仍需注意溝通訓練與獎勵制度及團隊合作兩方面，因在最低填答值出現 1.73 及 1.75 的低分；職業投入中低職業投入最低分有

1 分呈現；工作滿意度因素中情境因素有 2.4 低分狀態，表示仍有員工不認同自身的職業投入與工作的滿意程度。

二、因素分析

(一)內部服務品質因素分析

本研究內部服務品質參考魏克燦(2008)參考 Hallowell et al. (1996)所提出修改的內部服務品質衡量量表，共計 41 題項 8 項子構面(團隊合作、政策與程序、有效的訓練、目標認同、配備與工具、管理支持、溝通順暢與獎賞及肯定)。為求研究分析準確性，將內部服務品質實施探索性因素分析，並排除不適任題項，僅保留檢定考驗合格題目。

本研究各題項因素負荷量數值須達 0.5 以上之嚴謹度給予保留，將不足 0.5 數值的題項刪除。因素分析運用主成分分析法，並進行直交轉軸-最大變異法，取特徵值大於 1 的因素。因素分析結果 KMO 係數值=.937，Bartlett 球形檢定 $\text{Approx. Chi-Square}=5331.834$ ； $\text{df}=351$ ； $P=.000$ ，上述數值顯示此量表適合進行因素分析檢測。最後共刪除第 9、10、12、16、17、18、19、21、25、32、33、36、39、40 題項，擷取 4 構面因素，累積解釋變異量為 70.013%，達到建構效度標準。

各題項分析結果比對原始量表命名，將各集合題項意涵給予新因素結構名稱。因素一題項包含：第 20、26、27、28、29、30、31、34、35、37、38 題，命名為「訓練溝通與獎勵制度」；因素二包含：第 1、2、3、4、5、6、7、8 題，命名為「設備工具與政策程序」；因素三包含：第 22、23、24、41 題，命名為「目標認同」；因素四包含：第 11、13、14、15 題，命名為「團隊合作」。

(二)職業投入因素分析

本研究職業投入量表採用 Kanungo (1982)職業投入量表，原始量表為單一構面量表，總計共有 12 項題目量測員工認定自我本身職業投入的程度。因素分析結果 KMO 係數值=.829，Bartlett 球形檢定 $\text{Approx. Chi-Square}=1208.146$ ； $\text{df}=66$ ； $P=.000$ ，上述數值顯示此量表適合進行因素分析檢測。共擷取 2 構面因素，累積解釋變異量為 57.577%，具有良好的建構效度。

(三)工作滿意度因素分析

本研究採用廖素華 (1986) 根據 Weiss, Dawis, England, & Lofquist (1967) 所編製之「明尼蘇達工作滿意問卷」之短題版本，並經由翻譯且編修符合研究需

求而成的單一構面，總計共 20 題項量表。因素分析結果共刪除因素負荷量不足 0.5 題項(第 2、3、13、14、15 題項)、KMO 係數值= .902，Bartlett 球形檢定 $\text{Approx. Chi-Square}=2597.609$ ； $\text{df}=105$ ； $P=.000$ ，上述數值顯示此量表適合進行因素分析檢測。共擷取 3 構面因素命名為因素一：機會滿意；因素二：情境滿意；因素三：成就滿意，累積解釋變異量為 71.537%，具有良好的建構效度。

(四)個人屬性差異分析

1.性別

結果顯示在研究變項與因素中，各因素與研究變項並無達到顯著差異 ($P>0.05$)。因此推論無論男性或女性填答者，在內部服務品質各構面及變項、職業投入程度變項及構面與工作滿意度變項及構面皆沒有差距。

2.婚姻

結果顯示在研究變項與因素中，各因素與研究變項並無達到顯著差異 ($P>0.05$)。因此推論無論已婚或未婚填答者，在內部服務品質個構面及變項、職業投入程度變項及構面與工作滿意度變項及構面沒有差距。

3.年齡

年齡在各構面與變項間差異分析結果顯示有部分年齡層呈現差異情形。尤其在設備工具與政策、團隊合作、內部服務品質、職業投入、低職業投入因子及工作滿意度、情境滿意因子、成就滿意因子中，年齡層 25 歲(含)以下的認同程度皆比 31-40 歲認同程度還要高。此外，職業投入、低職業投入因子與工作滿意度、情境滿意因子、成就滿意因子在年齡層 51 歲以上認同程度比 31-40 歲認同度還要高。由上述分析可得知年齡較年輕的員工認為公司給予的服務品質、職業投入與工作滿意度認同感較中年齡層的員工還要好，可能對於新入行的興奮感仍然存在，要求也較低。而在職業投入與工作滿意度中，資深員工也較中年齡層員工認同度高，可能一方面已習慣生命禮儀行業的環境，另一方面也沒有尋找新環境的動力。

4.教育程度差異分析

教育程度在各構面與變項間差異分析結果顯示僅在設備工具與政策中，專科學歷員工認同度較高中職學歷員工認同程度還要高，其餘各構面與變項間皆不存在差異情形。此結果推論學歷的高低對公司所提供的服務品質、個人的職業投入與工作上的滿意程度較無差別。在生命禮儀行業中有許多員工都是先進

入此產業才開始學習工作上的技能，尤其早期生命禮儀產業並無相關科系與課程可供民眾學習，大多數人如同母雞帶小雞的師徒制為主要學習管道。

5.職務差異分析

職務在內部服務品質各構面與變項間差異分析結果顯示僅在設備工具與政策中存在差異情形，兼職人員認同度較雇員(含一般行政)認同程度還要高；另外在情境滿意度構面中，間職人員與中階主管滿意程度皆比雇員還要高。此結果推論兼職人員較一般雇員對於公司無須較多的服務需求，因此在公司所提供的設備工具與政策兼職人員可能認同度也會較高。此外，在公司上班的工時中，兼職人員並非為完全工時的員工，因此公司有許多員工升遷、福利等制度也無法享有或要求，相較一般雇員而言兼職人員依賴公司的程度也較低。

6.資歷差異分析

資歷在各構面與變項間差異分析結果顯示並無顯著差異($P>0.05$)，因此無論是公司所提供的服務品質、個人的職業投入程度與工作滿意度，年資的深淺並不會造成認同感的相異結果。生命禮儀本就是一個團結性較高的行業，尤其當案件來時都需要仰賴同事間的相互協助。因此無論資深或是新進員工，當工作進行時並不會因為資歷的多寡而造成工作的差別待遇與投入程度。

三、 內部服務品質與職業投入、工作滿意度相關分析

內部服務品質變項包含四項因子，分別為「訓練溝通與獎勵制度」、「設備工具與政策程序」、「目標認同」與「團隊合作」，分別與職業投入、工作滿意度變項進行皮爾森績差相關分析。

分析結果顯示內部服務品質與職業投入及工作滿意度有中、高度的相關性。其中內部服務品質構面-訓練溝通與獎勵制度與職業投入相關性最高(.754)；內部服務品質構面-訓練溝通與獎勵制度與工作滿意度相關性最高(.788)。表示加強訓練制度與溝通管道時也會提升員工的職業投入程度與工作的滿意程度。此外，內部服務品質對職業投入與工作滿意度兩者以工作滿意度相關係數較高(.799**)，表示提升內部的服務品質時員工的滿意度也會隨著提高。

而職業投入與工作滿意度兩者也呈現中度相關，因此提升員工的職業投入程度也會跟著提升員工在工作上的滿意程度。分析結果詳如下表。

表 4 相關分析彙整表

分析項目	職業投入變項	高職業投入	低職業投入	工作滿意度變項
訓練溝通與獎勵制度	.754**	.778**	.250**	.788**
設備工具與政策程序	.651**	.659**	.241**	.643**
目標認同	.631**	.716**	.080	.708**
團隊合作	.634**	.651**	.217**	.656**
內部服務品質變項	.769**	.800**	.242**	.799**
工作滿意度變項	.699**	.731**	.212**	1
機會滿意	.584**	.625**	.150*	.898**
情境滿意	.698**	.677**	.316**	.895**
成就滿意	.563**	.624**	.101	.869**

*P < 0.05 , ** P < 0.01

四、迴歸分析

(一) 內部服務品質對工作滿意度迴歸分析

內部服務品質變項包含四項因子，分別為「訓練溝通與獎勵制度」、「設備工具與政策程序」、「目標認同」與「團隊合作」，分別與工作滿意度進行迴歸分析，主要預測自變數是否能有效影響依變數的預測能力。

分析結果顯示內部服務品質對工作滿意度達到顯著影響，而內部服務品質對工作滿意度影響係數達到.648，表示具有 64.8%的影響解釋力。

綜合上述分析結果，提升內部服務品質能正向影響員工在工作上的滿意程度，尤其在員工的訓練制度、溝通管道與獎勵方面的激勵因子更能提高員工的投入滿意程度。再者，設備工具與公司的政策、團隊合作兩者並不影響員工工作的滿意程度。下表 5 為內部服務品質對職業投入迴歸分析表。

表5 內部服務品質對工作滿意度迴歸分析表

	B	標準錯誤	Beta(β)	T值	P值
常數	.819	.183		4.466	.000
訓練溝通與獎勵制度	.459	.067	.508	6.884	.000
設備工具與政策程序	.100	.059	.105	1.709	.089
目標認同	.180	.060	.198	3.004	.003
團隊合作	.063	.059	.070	1.069	.286
內部服務品質變項	1.126	.164	1.096	6.884	.000

$R=.809$ $R^2=.654$ Adj. $R^2=.648$

依變數：工作滿意度 * $P<0.05$ ，** $P<0.01$ ，*** $P<0.001$

(二) 內部服務品質對職業投入迴歸分析

內部服務品質變項包含四項因子，分別為「訓練溝通與獎勵制度」、「設備工具與政策程序」、「目標認同」與「團隊合作」，分別與職業投入進行簡單迴歸分析，主要預測自變數是否能有效影響依變數的預測能力。

分析結果顯示內部服務品質整體對職業投入達到顯著影響，而在內部服務品質中目標認同與團隊合作兩項對職業投入程度並無影響性。分析結果顯示內部服務品質對職業投入影響係數達到.648，表示具有 64.8%的影響解釋力。

綜合上述分析結果，提升內部服務品質能正向影響員工在工作的投入程度，尤其在員工的訓練制度、溝通管道與獎勵、設備工具與政策程序兩方面具有顯著影響。公司可規劃員工在職進修訓練、溝通會議與特殊獎金等方式促進員工的工作滿意情形。而公司也可規劃近期、中期與長期的目標設定，提高員工的工作挑戰上進心，並時刻關注員工是否設備充足，公司政策是否滿意等問題。下表 6 為內部服務品質對職業投入迴歸分析表。

表6 內部服務品質對職業投入迴歸分析表

	B	標準錯誤	Beta(β)	T值	P值
常數	1.201	.180		6.683	.000
訓練溝通與獎勵制度	.431	.065	.524	6.601	.000
設備工具與政策程序	.177	.058	.204	3.081	.002
目標認同	.034	.059	.041	.580	.562
團隊合作	.060	.058	.073	1.039	.300
內部服務品質變項	1.057	.160	1.130	6.601	.000

R=.775 R²=.600 Adj. R²=.593

依變數：職業投入 *P<0.05 ，** P<0.01 ，***P<0.001

(三) 職業投入對工作滿意度迴歸分析

分析結果顯示職業投入對工作滿意度達到顯著影響，解釋力 R² 達.488，表示具有 48.8%的解釋力，推論公司提升員工對於工作上的投入程度則會正向影響員工在工作上的滿意程度。因此要不斷了解觀察員工日常的工作狀態是否有專心致力於工作上，並把工作視為具有意義性的任務與使命，且也需時常了解每位員工是否否有遭遇到工作上的困難，才能進而達到員工工作上的滿意程度，分析結果詳如下表 7 職業投入對工作滿意度迴歸分析表。

表7 職業投入對工作滿意度迴歸分析表

	B	標準錯誤	Beta(β)	T值	P值
常數	1.027	.226		4.554	.000
職業投入	.767	.053	.699	14.521	.000

R=.699 R²=.488 Adj. R²=.486

依變數：工作滿意度 *P<0.05 ，** P<0.01 ，***P<0.001

五、分析與討論

(一) 人口屬性敘述性統計

本研究共收集 223 分有效問卷，以男性填答者居多(167 位，占總樣本 74.9%)、婚姻狀況以未婚者為主(132 位，占總樣本 59.2%)、填答者族群以年輕族群及中年族群居多(各有 61 位，占總樣本 27.4%)、大部分的填答者擁有大學學歷(104 位，占總樣本 39.0%)、雇員(含行政)人員居多(87 位，占總樣本 39.0%)、資歷以較資深員工為主(106 位，占總樣本 47.5%)。

(二) 研究變項綜合討論

員工對於公司自身所提供的內部服務品質皆具有高度的認同感，無論在訓練溝通與獎勵制度方面、設備工具與政策程序方面、目標認同方面及團隊合作方面平均數皆高達 4 分以上(滿分 5 分)。此外，員工在工作上的投入程度也有不錯的數據表現，平均數亦達到 4.24，表示員工認同其工作內涵與意義。而工作滿意度平均數為 4.28，表示員工本身也喜歡生命禮儀的工作，並且較滿意現狀。在對低分的構面中仍須注意訓練溝通與獎勵制度及團隊合作項目，業者應加強員工此兩方面的需求。

(三) 差異分析綜合討論

在差異分析結果中，發現性別與婚姻狀況對內部服務品質、職業投入及工作滿意度並未產生顯著差異，顯示在生命禮儀行業中，無論是男性與女性，還是已婚與未婚員工，在這些方面的感受程度差異不大。然而，在不同年齡層的分析中，年輕族群對內部服務品質、職業投入及工作滿意度的感受程度普遍高於中年族群。中年族群的感受較低，可能是因為他們在行業中擁有較長的資歷，容易感到工作疲倦，缺乏動力與目標。

在教育程度和職務類別方面，僅在設備工具與政策程序上達到顯著差異，特別是具有專科學歷的員工相比高中職學歷者，對這些方面的感受較為強烈。這表明，專科學歷的員工對公司提供的設備與政策有較高的認同度。此外，正職員工在設備工具與政策程序上的認同感也高於兼職員工，可能是因為兼職員工對設備與公司政策的要求較低，影響較小。

(四) 相關分析綜合討論

在相關分析表中發現在研究變項與因子大部分皆達到低、中度相關(相關係

數自 .212~.799)，僅低職業投入中與目標認同及成就滿意兩項為達顯著相關。而在內部服務品質中訓練溝通與獎勵制度最能引起員工的職業投入與投入滿意度；其次為整體的內部服務品質。

(五) 迴歸分析綜合討論

經由迴歸分析結果可得知員工較重視的內部服務品質子構面為訓練溝通與獎勵制度，也是最能提高員工的職業投入程度與工作滿意度。此外，大部分整體內部服務品質子構面與皆會影響著員工的職業投入程度(目標認同與團隊合作兩項未達顯著)；內部服務品質大部分子構面與皆會影響著員工的工作滿意度(僅設備工具與政策程序、團隊合作未達顯著)。內部服務品質對工作滿意度影響力達到 65.4%、內部服務品質對職業投入影響力達到 60%、職業投入對工作滿意度影響力達到 48.8%。

伍、結論與建議

本章節根據分析結果彙整結論與管理建議。包括綜合討論人口屬性結構、研究變項、差異分析、相關分析與迴歸分析的結果及提出具體的管理策略建議，旨在協助改善相關管理問題與優化策略。

一、結論

(一) 內部服務品質層面

生命禮儀行業內部服務品質著實為重要的項目，而公司所提供給員工的設備、政策、團隊合作方面中必須再加以改善，尤其較資深的員工對於公司所提供的內部服務感受較差；相對在員工職業投入與工作滿意度者兩方面也與內部服務品質結果相仿，中年員工的投入程度比年輕與較年長的員工來的還要低。此外內部服務品質能有效的影響員工工作讓地投入成程度，這結果與魏克燦(2008)針對國立傳統藝術中心的員工調查結果相符，內部服務品質同樣對職業投入具有一定的影響力。因此業者也可編制設計有關的訓練制度、順暢的溝通管道及能激發員工的獎勵制度來增強員工在職業投入與工作滿意的程度。

(二) 職業投入層面

生命禮儀員工的職業投入程度與內部服務品質及工作滿意度皆有其關聯性，尤其員工較注重公司所提供的訓練機制與獎勵制度，因此完善的學習環境

與激勵員工的誘因是改善員工工作上投入與否的關鍵因素。本研究與黃順益(2003)針對警務人員探討激勵制度與職業投入關聯性研究結果部分相同，要提升員工的職業投入可從激勵因子(獎勵制度)方面著手改善。

(三) 工作滿意度層面

在工作滿意度方面發現高年齡族群較中年齡族群滿意程度較高，此結果可能顯示高年齡族群較偏向於安穩的生活，也較滿足於現狀，對於工作上的要求也較低。但無論是在內部服務品質、職業投入與工作滿意度三者中，中年族群的員工都相對較其他族群還要低，這也是未來經營管理者比需重視的現象。此結果與 Doumit(2003)針對護理人員的調查研究相似，較年長的護理人員的工作滿意程度較其他不同族群的護理人員還高；此外，本研究發現良好的工作環境(主管支持、溝通與同事關係)也會影響著員工的工作滿意程度，這與 Requene(2003) & Sabonete, Lopes, Rosado, & Reis(2021)的研究相同，環境、獎勵制度、人際關係也會影響著員工的工作滿意程度。

二、管理意涵與未來研究建議

(一) 強化企業組織內部服務品質

統計分析結果顯示，內部服務品質能有效提升員工的工作滿意度與職業投入程度。因此，關注員工在工作上的需求至關重要，包括設備提升、升遷制度規劃、團隊合作與凝聚力、目標認同等，這些都是提升內部服務品質的關鍵要素。此外，內部服務品質與職業投入之間存在正向關係，提升內部服務品質可以有效提高員工的職業投入。在當前離職率持續上升的職場環境中，如何留住優秀人才已成為各行業亟需關注的課題。業者應將員工視為家人，用關懷和支持的態度對待員工，讓員工感受到歸屬感，這樣能夠創造更高的工作認同與投入度。

(二) 建立工作認同感，提高員工的工作熱情度

台灣的職場環境常面臨高離職率或頻繁換職的風險，尤其許多社會工作者在職業生涯中並非終生待在同一家公司，而是會擁有多間公司或多種行業的工作經驗。這反映了許多公司和工作環境難以留住員工。與此相比，日本的工作文化則大為不同，大部分員工從剛出社會到退休，往往都是在同一家公司工作，這與台灣的企業文化差異顯著。

因此，要提升員工的工作熱情，首先必須讓員工認同工作的意義。在生命

禮儀行業，這不僅是一個服務業，它更是一項莊嚴且重視心靈層面的工作。員工會投入工作，是因為他們相信自己所做的事情不僅重要，而且富有價值。當他們感覺到自己在做一件有意義的事情時，也會對自己的努力感到自豪。因此，透過前輩們的工作分享與實際幫助，可以讓新進員工更快速地熟悉職場環境，並認同工作內容，建立起強烈的工作認同感。同時，適度的表揚和獎勳也能讓員工有機會證明自己的工作能力，進一步提升工作動力。此外，生命禮儀行業往往採取師徒制的學習模式，由資深員工擔任導師，給予新人指導和支持。這不僅能幫助新員工快速融入企業，還能讓資深員工發揮更多潛力，同時通過提供適當的福利來增強其工作的滿意度與忠誠度。這樣的做法能夠達到雙贏，不僅有助於企業的穩定運營，也能提升員工的整體滿意度與工作熱情。

(三)未來研究建議

本研究主要探討生命禮儀行業中內部服務品質、職業投入與工作滿意度三者之間的關聯性，但仍有許多其他相關變項與因子值得進一步研究。特別是生命禮儀行業採用師徒制學習模式，因此，主管的領導風格與方式無疑會影響員工的職業投入與滿意度，建議未來的研究可以從領導統御的角度進行深入探討。此外，本研究主要通過網路問卷進行資料收集，無法進行區域或集團內部的比較研究。未來研究者可考慮將臺灣生命禮儀行業按照區域（如北、中、南、東、離島）或集團（如龍巖、金寶山、仁本、正安等集團）進行內部比較，這樣可以獲得更具代表性與實際應用價值的研究結果。

參考文獻

中文部分

- 104 人力銀行 (2022)。留才三階段請這樣做！善用需求層次理論留好人才。取自 <https://hrmall.104.com.tw/blog/post/63811?type=7>
- 自由時報-林惠琴報導 (2015)。醫院殯葬業搶屍，硬送往生室談生意。取自：<https://news.ltn.com.tw/news/life/paper/915119>
- 李琬瑛 (2022)。人格特質與工作認同和內部服務品質關聯性之探討-以教保服務人員為例，健行科技大學國際企業經營系碩士班碩士論文，桃園市。
- 張欣瑜 (2006)。外派大陸人員海外適應性及職業投入之前因與後果。國立臺灣科技大學企業管理研究所碩士學位論文。
- 陳文芳 (2002)。人力資源部門內部服務品質因子之研究。國立中山大學人力資源管理所碩士論文，高雄市。
- 陳孟修 (1999)。零售業員工的人格特質與工作品質對組織承諾、職業投入、服務態度與工作績效的影響之研究。中山大學企業管理研究所博士論文。
- 陳欽雨、呂博裕與邱明欽 (2013)。內部行銷、關係品質及薪酬福利對員工離職傾向之影響—以保險業為例。經營管理論叢(2013 特刊)，17-35。
- 曾士雄 (2001)。學校義工個人特質、參與動機與工作滿意度之研究-以高雄市國民小學為例。南華大學工業課技教育碩士論文，嘉義縣。
- 黃順益 (2003)。警察人員對獎勵之公平認知與期望對職業投入之影響。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文，台北市。
- 詹貞儀 (2003)。內部管理與互動品質因素對顧客關係品質影響效果之研究--以台灣地區人壽保險業為對象。淡江大學國際貿易學系碩士論文。
- 衛生福利部 (2022)。老人狀況調查資料。取自：<https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-5095-113.html>
- 親子天下雜誌 (2022)。走在活人與亡者間，接體員大師兄：「年薪百萬，也是一堆骨頭」。取自：<https://www.cw.com.tw/article/5122202>
- 謝益銘 (2000)。員工工作標準化與公司內部服務品質之關係研究。中國文化大學國際企業管理研究所博士論文，台北市。
- 魏克燦 (2007)。內部服務品質對職業投入與工作績效影響之研究—以國立傳統藝術中心為例。國立雲林科技大學休閒運動研究所，碩士論文，雲林縣。

外文部分

- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. *Journal of Surgical Research*, 234, 20–25.
- Arne L. Kalleberg (1977). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction, *American Sociological Association*, 42 (1) , 124-143.
- Berry, L. L. (1981). The employee as customer, *Journal of Retail Banking*, 3, 33–40.
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393–404.
- Boshoff, C.,G. Mels(1995).A causal model to evaluate the relationships among supervision, role stress, organizational commitment and internal service quality. *European Journal of Marketing*,29(2), 23-42.
- Carr C. (2008). Front-line Customer Service: 15 keys to Customer Satisfaction, *Wiley & Sons, Inc. Canada*.
- Cronin, J.J., & Taylor, S.A. (1992). Measuring service quality: A reexamination and extension. *Journal of Marketing*, 56(3), 55–68.
- Davis, T.R.V. (1992). Part I: Satisfying internal customers: the link to external customer satisfaction. *Strategy & Leadership*, 20, 34–40.
- DeConinck, James. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 64, 617–24.
- Doumit, M. A. (2003). Personal characteristics and job satisfaction among nurses in Lebanon. *The Journal of Nursing Administration*, 33(7), 384-390.
- Elias, S. M., & Mittal, R. (2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement. *International Journal of Organizational Analysis*, 19(4), 305-316.
- Elrehail,H., Harazneh,I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S. & Ibrahim, H. (2019). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125-149.
- Frost, F.A., & Kumar, M. (2001). Service quality between internal customers and internal suppliers in an international airline. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 18, 371–386.

- Hallowell, R., Schlesinger, L. A., & Zornitsky, J. (1996). Internal Service Quality, Customer and Job Satisfaction: Linkages and Implications for Management. *Human Resource Planning*, 19, 20-31.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction · New York: *Harper & Brother Publisher*.
- Hossen, Md. Monir and Chan, Tak Jie and Mohd Hasan, Nurul Ain (2020) Mediating role of job satisfaction on internal corporate social responsibility practices and employee engagement in higher education sector. *Contemporary Management Research*, 16 (3). 207 - 227.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119-138.
- Kong, H. (2013). Relationships among work-family supportive supervisors, career competencies, and job involvement. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 304_309.
- Lawler, E. and Douglas, H. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*.54(4),305-312.
- Lee, Jin-Soo, Ki-Joon Back, and Eric Chan. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees , *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27, 5, 768 - 789
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: *Rand McNally*. 1297-1349.
- Loadahl, T., & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Marique, Géraldine, and Florence Stinglhamber. (2011). Identification to proximal targets and affective organizational commitment. *Journal of Personnel Psychology* 10, 107–17.
- McDermott, L.C., Emerson, M. (1991). Quality and Service for Internal Customer. *Training and Development Journal*, 45(1), 61-64.
- Mgedezi, S.M., Toga, R., and Mjoli, T.Q. (2014). Intrinsic Motivation and Job Involvement on Employee Retention: Case Study - A Selection of Eastern Cape Government Departments. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), pp. 2119-2126.
- Odom, R.Y., Boy, W.R., and Dunn, M.G. (1990). Organizational Culture, Commitment, Satisfaction and Cohesion, *Public Productivity and Management Review*, 14, 2, 157–168.

- Oliva, T.A., Oliver, R.L., & MacMillan, I.C. (1992). A catastrophe model for developing service satisfaction strategies. *Journal of Marketing*, 56(3), 83–95.
- Oliver, R.L. (1980). A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction judgements. *Journal of Marketing Research*, 17, 460–469.
- Parasuraman, A., V.A. Zeithaml, and L.L. Berry. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), pp.12–40.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195–1202.
- Paullay, I., Alliger, G., & Stone-Romero, E. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224–228.
- Requena, F. (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. *Social Indicators Research*, 61(3), 331–360.
- Hossen, Md. Monir, Tak Jie Chan, and Nurul Ain Mohd Hasan. (2020). “Mediating Role of Job Satisfaction on Internal Corporate Social Responsibility Practices and Employee Engagement in Higher Education Sector”. *Contemporary Management Research*, 16 (3), 207–27.
- Reynoso, J. & Moores, B. (1995). Towards the measurement of internal service quality. *International Journal of Service Industry Management*, 6 (3) : 64 – 83 .
- Rhoades, Linda, & Robert Eisenberger. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87: 698–714.
- Riketta, Michael. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358–84.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior* (14th ed.). Ankara: Nobel Publications.
- Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. D. (2021). Quality of work life according to Walton’s model: Case study of the higher institute of defense studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Sandhu, A., & Kaur, N. (2017). Generational Differences in Job Involvement: A Review. *International Conference on Technology and Business Management*.
- Sasser, W.E. & Arbeit, S.F. (1976). Selling jobs in the service sector, *Business Horizons*, June, 61–62.

- Schneider, B., & Bowen, D.E. (1993). 'The Service Organization: Human Resources Management is Crucial', *Organizational Dynamics*, Spring, self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27: 768–89.
- Sirgy, M.J. (2002). Measuring Corporate Performance by Building on the Stakeholders Model of Business Ethics, *Journal of Business Ethics*, 35, 143-162.
- Tabvuma, V., Georgellis, Y., & Lange, T. (2015). Orientation training and job satisfaction: A sector and gender analysis. *Human Resource Management*, 54(2), 303-321.
- Volker, B., and H. Flap. 2001. Weak ties as a liability: the case of East Germany. *Rationality and Society*, 13(4):397–428.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V. England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Weiss, H., & V. Weiss.(2002), The golden ratio as coding principle of information. *Journal of Mathematics and Design*, 2, 63-73.
- Young, J.A., & Varble, D.L. (1997). Purchasing's performance as seen by its internal customers: A study in a service organization. *International Journal of Purchasing and Materials Management*, 33(3), 36–41.
- Zopiatis, A., Constanti, P. & Theocharous, A. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129–140.

《現代桃花源學刊》第14期稿約

- 一、「現代桃花源學刊」(以下簡稱本刊)為大仁科技大學人文暨資訊學院發行之學術期刊，旨在提供人文、資訊與社會科學領域學術發表之機會與分享管道。
- 二、本刊屬年刊性質，第 14 期截稿日期為 2024 年 12 月 15 日，預計 2025 年 2 月出刊，歡迎惠賜文稿。
- 三、本刊係綜合性學術刊物，凡能具體詮釋「老吾老以及人之老;幼吾幼以及人之幼」現代桃花源理念，屬人文關懷、社會福祉、尊重倫理、幸福科技等議題未曾刊載之中英文原創性論文，均歡迎投稿。
- 四、本刊設有審查制度，採隨到隨審，書寫格式為求統一，社會科學類採用 APA 格式，非社會科學類則依該領域通行格式撰寫為原則，並與正文引用文獻一致，中文依姓氏筆劃、英文依姓氏字母為順序。
- 五、稿件全文以 8000 字至 12,000 字為原則(含中、英文摘要與圖表)，並請附 300 字以內之中、英文摘要及關鍵詞。
- 六、稿件一律採電腦打字 Word 格式(12 號字中文字體以標楷體，英文字體以 Times New Roman，日文字體以MSGothic 明朝體，1.15倍行高，中文標點符號用全型，英文標點符號用半型)，不符合上述檔案格式者，一律不予審稿。
- 七、來稿請備妥文稿電子檔(需 word 和 pdf 檔)、投稿人基本資料表、著作權讓與書等，後兩項資料需簽名並轉成 pdf 檔。投稿論文檔名為「現代桃花源學刊 14 期-論文題目-投稿日期」，來稿請 E-mail 至 tajenjournal@gmail.com。
- 八、本刊不接受曾出版之著作(含學位論文、會議論文集)，亦不接受一稿兩投，若有類似情事，將逕予退稿，並永不採用。
- 九、文稿刊登後，版權即歸本刊所有，投稿時請繳交「著作財產權讓與同意書」，非經書面允許，不得轉載;惟著作人仍保有未來集結出版、教學及網站等個人使用之權利。
- 十、來稿將由本刊編輯審查委員會進行預審，若預審未通過，將逕行退稿;預審通過後，則以匿名方式送請兩位專家學者審查，審查結果如有分歧，由編輯委員會進行複審並提修改意見。改稿與校稿均由作者負責，改稿時需參考審稿委員之審查意見，意見不同時應提出說明，出版後，其文責由作者自負。
- 十一、凡評審未通過之稿件，附上學者專家評審意見之打字影本後一併歸還;評審者之姓名資料均予以保密。
- 十二、本刊不付稿酬，來稿經審查通過後，將公開刊登在本校人文暨資訊學院官網。
- 十三、基於使用者付費以及維持學刊永續經營發展，本學刊即日起對投稿者收取審查費，校內投稿者 3,000 元，校外投稿者 6,000 元，請投稿者於預審通過後，繳交此筆費用，未繳費者一律退稿，不予審查。稿件進入實質審查程序後，即不得要求退稿。